



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115486433>

CA1
FN
E77



198

Government
Publications

Parks Canada

Performance Report

For the period ending
March 31, 2000



Canada

ESTIMATES

Improved Reporting to Parliament Pilot Document

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/84-2000
ISBN 0-660-61436-7



Foreword

On April 24, 1997, the House of Commons passed a motion dividing on a pilot basis the *Part III of the Estimates* document for each department or agency into two separate documents: a *Report on Plans and Priorities* tabled in the spring and a *Departmental Performance Report* tabled in the fall.

This initiative is intended to fulfil the government's commitments to improve the expenditure management information provided to Parliament. This involves sharpening the focus on results, increasing the transparency of information and modernizing its preparation.

The Fall Performance Package is comprised of 83 Departmental Performance Reports and the President's annual report, *Managing for Results 2000*.

This *Departmental Performance Report*, covering the period ending March 31, 2000 provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the department's *Report on Plans and Priorities* for 1999-00 tabled in Parliament in the spring of 1999.

Results-based management emphasizes specifying expected program results, developing meaningful indicators to demonstrate performance, perfecting the capacity to generate information and reporting on achievements in a balanced manner. Accounting and managing for results involve sustained work across government.

The government continues to refine its management systems and performance framework. The refinement comes from acquired experience as users make their information needs more precisely known. The performance reports and their use will continue to be monitored to make sure that they respond to Parliament's ongoing and evolving needs.

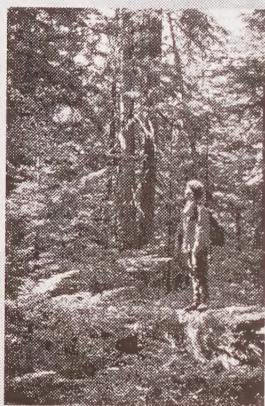
This report is accessible electronically from the Treasury Board Secretariat Internet site:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp>

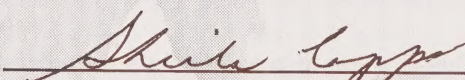
Comments or questions can be directed to the TBS Internet site or to:

Planning, Performance and Reporting Sector
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel: (613) 957-7167
Fax (613) 957-7044

PARKS CANADA AGENCY

Departmental Performance Report for the period ending March 31, 2000




The Honourable Sheila Copps, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage



Parks
Canada

Parcs
Canada

Canada

Table of Contents

Executive Summary	6
Section I: Minister's Message	8
Chief Executive Officer's Message	10
Section II: Agency Performance	11
Societal Context	11
2.1 Agency Objective	11
2.2 Strategic Priorities	11
2.2.1 Establishment and Protection	11
2.2.2 Heritage Presentation	12
2.2.3 Working with Aboriginal Communities	13
2.3 Key Co-delivery Partners	13
2.4 Social and Economic Factors	14
Performance Results Expectations and Chart of Key Results	
Commitments	15
Performance Accomplishments	16
Key Result 1	16
Key Result 2	29
Section III: Consolidated Reporting	34
Material Management	34
Sustainable Development	34
Underground Storage Tanks	35
Section IV: Financial Performance	36
A. Financial Performance Overview	36
B. Financial Summary Tables	37
Table 1. Summary of Voted Appropriations	38
Table 2. Comparison of Total Planned Spending to Actual	
Spending	39
Table 3A. Historical Comparison of Total Planned Spending to	
Actual Spending	41
Table 3B. Historical Comparison of Total Planned Spending to	
Actual Spending by Business Line	42
Table 4A. Crosswalk between Old Structure and New Structure - Planned	
Spending	43
Table 4B. Crosswalk between Old Structure and New Structure -	
Actuals	44
Table 5. Resource Requirements by Organization and Business	
Line	45

Table 6. Respendable Revenues	46
Table 7. Non-Respendable Revenues	48
Table 8. Statutory Payments	49
Table 9A. Transfer Payments Summary	50
Table 9B. Transfer Payments Details	51
Table 10. Capital Spending by Business Line	52
Table 11. Capital Projects	54
Table 12. Revolving Fund Financial Summaries	57
Table 13. Contingent Liabilities	58
Section V: Agency Overview	59
Mandate	59
Section VI: Other Information	61

List of Figures

Figure 1 Natural Regions and National Parks	17
Figure 2 Progress in Establishing National Parks in Unrepresented Natural Regions	18
Figure 3 Ecological Integrity Reporting Framework	19
Figure 4 Percentage of National Parks by Degree of Ecological Impairment	19
Figure 5 Natural Marine Regions and Marine Conservation Areas	21
Figure 6 1999-2000 Designations Related to Parks Canada's Three Strategic Priorities	23
Figure 7 Roles and Responsibilities for Designation and Commemoration	23
Figure 8 National Historic Sites Administered by Parks Canada	25
Table 9 Changes in Commemorative Integrity at Eight National Historic Sites Between 1997 and 1999	26
Figure 10 Ratings of Asset Condition of Built Cultural Resources of National Historic Sites	26
Figure 11 Parks Canada's Role in Ensuring Commemorative Integrity at National Historic Sites	27
Figure 12 Number and Percentage of Visitor Survey Results from 1997, 1998 and 1999 Seasons Which Meet Parks Canada Standards for Visitor Satisfaction	31
Figure 13 Progress Against Sustainable Development Strategy Goals	34

Executive Summary

Establishment Of National Protected Heritage Areas

In Creating Opportunities (1993) and reiterated in *Securing Our Future Together* (1997), the Government made a commitment to extend the systems of national parks, national historic sites and national marine conservation areas. With the signing of an Inuit Impact and Benefits Agreement under the Nunavut Land Claims Agreement, Sirmilik National Park on northern Baffin Island was created on August 12, 1999 and Auyuittuq and Quttinirpaaq (Ellesmere Island) Park Reserves were declared full-fledged national parks.

Legislative matters were a very high priority for Parks Canada. Two Bills were introduced to Parliament: an act respecting Marine Conservation Areas (Bill C-8) and an act respecting National Parks (Bill C-27). Passage of these Acts will give Parks Canada a strong and up-to-date legislative framework which will allow Parks Canada to both better maintain ecological integrity of national parks, an Agency priority, and to effectively establish and manage national marine conservation areas.

During 1999-2000, the Minister also approved 23 designations of sites, persons or events as being of national historic significance. Of these designations, 8 are related to Aboriginal history, ethnocultural communities' history or women's history which are Parks Canada's strategic priorities for enhancing the national historic site system. The total number of designations related to these strategic priorities is now 251 or 14.3% of the 1754 designated sites, persons or events in Canada.

Panel on Ecological Integrity of Canada's National Parks

An event of particular significance was the release on March 23, 2000 by the Honourable Sheila Copps, Minister of Canadian Heritage, of the *Report of the Panel on the Ecological Integrity of Canada's National Parks* and *The Minister's Action Plan in Response to the Report of the Panel on the Ecological Integrity of Canada's National Parks*. Consistent with previous *State of the Parks Reports* (1997, 1994), the Panel concluded that Canada's national parks are under threat from both internal and external stressors, and that, unless action is taken now, deterioration will continue across the park system.

Awareness Building and Outreach Activities

The national parks and the national historic sites of Canada are dynamic symbols of the nation and the Canadian identity. Both public understanding of the importance of Canada's heritage to the nation and the world, and support for its protection, are critical to the long-term health of this system of special places. For this reason, the Agency has developed and implemented external communication and education activities that will both encourage Canadians to experience and understand the heritage of these places, and to nurture a sense of shared responsibility for these places. In particular, Parks Canada aims to increase the reach of awareness and education programs among ethnocultural

communities, residents of urban centers and youth.

Managing Visitor Use

Parks Canada encourages visitor use and enjoyment of national parks and national historic sites, while also respecting their ecological and commemorative integrity. This means attracting park and site visitors to the right place, at the right time, in the right numbers and with the right expectations. One of the key observations of *The Panel Report on Ecological Integrity in National Parks* was the critical need for more research and monitoring of human use of national parks. Work has begun on documenting the *Status of Human Use Management Studies in Parks Canada* and on the development of a *Strategic Plan for Human Use Management Science in Parks Canada*.

Working with Aboriginal Communities

One specific group that Parks Canada continues to place high priority on working with Aboriginal people. A key initiative in 1999-2000 was the establishment of the Parks Canada Aboriginal Affairs Secretariat. The Secretariat was a contribution to the federal government's commitment in volume 3 of the *Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples, Gathering Strength*. It provides Parks Canada with a focal point on Aboriginal issues, seeks to improve overall communications and networking between Parks Canada and Aboriginal peoples, and promotes a proactive approach to issue management.

Financial Pressures

During 1999-2000, Parks Canada continued to face significant financial pressures in the delivery of its programs. This was recognized in the *Report of the Panel on Ecological Integrity in Canada's National Parks* which recommended \$328 million in additional funding for Parks Canada in order to implement the Panel's recommendations for ensuring the protection of ecological integrity in National Parks. Long-term funding is also necessary to complete the national parks system, expand the system of national marine conservation areas and enhance the system of national historic sites. In addition, Parks Canada manages a variety of cultural, heritage presentation and contemporary assets worth more than \$7 Billion in replacement value. A national asset review in 1998, updated in 1999, found that the majority of assets have now passed their expected life cycle and that two-thirds are now in fair or poor condition. Parks Canada continues to pursue funding to address these pressures.

Implementation of the Parks Canada Agency

Implementation of the new Parks Canada Agency has required an extraordinary amount of work involving updating the legislative framework and implementing new financial, information management and technology, asset management and human resource regimes.

Section I: Minister's Message

Minister
of Canadian Heritage



Ministre
du Patrimoine canadien

Ottawa, Canada K1A 0M5



This Performance Report flows from the commitments made by the Parks Canada Agency in its 1999-2000 *Report on Plans and Priorities*. The results also reflect the Agency's contribution to the shared priorities of the Canadian Heritage Portfolio.

During 1999-2000, Parks Canada continued to make progress in completing the system of national parks and enhancing the system of national historic sites. The release of the Report on the Panel on the Ecological Integrity of Canada's national parks and the Minister's Action Plan led to a renewed focus on protecting and restoring the integrity of the national parks. Efforts continue to encourage Canadians to

experience and understand the importance of heritage places and to nurture a sense of shared responsibility for the protection of these places.

The Canadian Heritage Portfolio contributes to a common national purpose. We help to advance Canadian culture in an era of globalization. We provide Canadians with opportunities to learn and understand more about our country and each other. We protect Canada's natural and cultural heritage for the benefit of current and future generations.

It is up to all of us, individually and collectively, to nurture the diversity that is such a hallmark of Canadian identity.

The contribution of the Canadian Heritage Portfolio reflects the diversity of our Canadian values and heritage.

Sheila Copps

The Canadian Heritage Portfolio

Department of Canadian Heritage
Canada Council for the Arts
Canada Science and Technology Museum
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Film Development Corporation (Telefilm Canada)
Canadian Museum of Civilization
Canadian Museum of Nature
Canadian Race Relations Foundations
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
National Archives of Canada
National Arts Centre
National Battlefields Commission
National Capital Commission
National Film Board of Canada
National Gallery of Canada
National Library of Canada
Parks Canada Agency
Status of Women of Canada

Chief Executive Officer's Message

This Departmental Performance Report covers the Agency's activities from April 1, 1999, to March 31, 2000.

Parks Canada's top priority continues to be ecological and commemorative integrity. This report highlights our accomplishments made over the past year towards establishing new national parks and national historic sites, protecting our system of historic places and presenting these historic places to the public through interpretation, education and outreach programming. We want to ensure that the right people are at the right place at the right time for the right reasons.

The success of Parks Canada is a result of the dedication and effort of the staff across the country. This is supported by the 1998 Citizens First Survey which found that national parks had the highest quality of service rating out of 17 federal services rated.

I am proud to say that our staff is our greatest asset and the reason that we and future generations will continue to have one of the best systems of natural and cultural heritage in the world.

Tom Lee

Section II: Agency Performance

Societal Context

2.1 Agency Objective

To protect and present nationally significant examples of Canada's natural and cultural heritage, and to foster public understanding, appreciation and enjoyment in ways that ensure their ecological and commemorative integrity for present and future generations

2.2 Strategic Priorities

2.2.1 Establishment and Protection

In *Creating Opportunities* (1993) and reiterated in *Securing Our Future Together* (1997), the Government made a commitment to extend the systems of national parks, national marine conservation areas and historic sites. For national parks this means representing all of the 39 natural regions of Canada within the system. Currently, 25 regions are represented. For marine conservation areas it means representing each of the 29 marine regions. Five are currently represented. For the system of national historic sites it means creating a more representative system - one that reflects a balanced view of the rich history and heritage that defines Canada. Parks Canada will continue to invest in new parks and sites where development is already underway and funds have previously been committed. Once additional funding has been secured, Parks Canada will invest in the establishment of new parks, marine conservation areas and national historic sites.

Parks Canada's mandate is not only to create representative systems of parks and sites but to protect and conserve these resources. Ecological integrity is the first priority in the management of national parks so that future generations can appreciate and benefit from these special places. On March 23, 2000, *The Report of the Panel on the Ecological Integrity of Canada's National Parks* was released. The Panel of eleven Canadian and international experts, in ecological sciences and related fields, was established in 1998 following commitments the Government made in *Securing Our Future Together* (1997). The Panel concluded that Canada's national parks face significant threats from both internal and external stressors, and that, unless action is taken now, deterioration will continue across the park system. Simultaneously, the Minister of Canadian Heritage's *Action Plan* was released. It highlights actions to be taken around the themes of making ecological integrity central in legislation and policy, building partnerships, planning for ecological integrity and renewal of Parks Canada to better support the ecological integrity mandate. The Chief Executive Officer, Parks Canada, will report publicly on Parks Canada's responses to the Panel Report and on the progress made at the Parks Canada Round Table to be held in the fall 2000.

In order to give Parks Canada a strong and up-to-date legislative framework to both

deliver on the maintenance of ecological integrity of national parks and to effectively establish and manage national marine conservation areas, two Bills were introduced to Parliament in 1999-2000: An Act respecting Marine Conservation Areas (Bill C-8) and An Act Respecting National Parks (Bill C-27). Passage of these Acts

Parks Canada's National Historic Sites of Canada System Plan, updated in 1999-2000, seeks a balanced commemoration of Canadian history. Approval of the new system plan is targeted for 2000-2001. The three strategic priorities in the plan are to increase the history of Aboriginal people, ethnocultural communities and women among designated persons, events or sites. Over the next five years, Parks Canada is committed to achieving 55 commemorations related to these strategic priorities.

In addition to working to enhance the system of designations in Canada, Parks Canada administers 145 national historic sites and provides support services to a family of more than 600 other sites owned by other government departments, levels of government, corporations, heritage agencies or individual citizens. Parks Canada long term goal is ensure sound commemorative integrity of all national historic sites through presentation and protection measures. A key priority for Parks Canada is to describe the reasons for designation and to determine where value lies at the sites administered by Parks Canada in order to provide a consistent national base for the protection and presentation of national historic sites and their associated resources. By the end of 2001-02, commemorative integrity statements will have been completed for 85% of the sites and completion of the balance is estimated in the following year. Parks Canada will also continue the process of measuring the commemorative integrity of all 145 sites it administers.

2.2.2 Heritage Presentation

The interpretation, education and outreach initiatives of Parks Canada constitute a core part of its mandate. Priorities include presenting a nationally coherent and consistent Parks Canada image and message, sustaining existing on site programming, enhancing our presence on the Internet, and updating and restoring the on-site physical infrastructure, interpretive centres, discovery places, publications and materials as financial resources become available.

Parks Canada will seek to access general federal funding in support of its efforts to connect Canadians through the electronic highway. Priorities will include presenting virtual journeys of Canada's heritage places, providing access to Canadian content through digitization of original research material, and bringing our heritage to Canadian youth through educational materials and journeys of discovery.

Finally, over time, Parks Canada will seek to reach out to Canadians in their communities by increasing its presence in urban centres and working in outreach with third parties to extend the knowledge and understanding of Canada's special places.

2.2.3 Working with Aboriginal Communities

Parks Canada places a high priority on working with Canada's Aboriginal people. The working relationship with Aboriginal groups has been strengthened on activities ranging from public education and awareness to cooperative management. A key initiative in 1999-2000 was the establishment of the Parks Canada Aboriginal Affairs Secretariat. The Secretariat was a contribution to the

federal government's commitment in volume 3 of the *Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples, Gathering Strength*. It provides Parks Canada with a focal point on Aboriginal issues, advises field unit managers, seeks to improve overall communications and networking, and promotes a proactive approach to issue management.

**Government-Wide Priority
The Relationship with Canada's
Aboriginal People**

Parks Canada works directly with Aboriginal peoples in many areas from the establishment and management of national parks and marine conservation areas to the designation of Aboriginal history and the promotion of Aboriginal tourism.

Since the 1980s, Parks Canada has established a number of cooperative management boards with aboriginal groups. Cooperative management is one of the management models that Parks Canada embraces to ensure that local (both Aboriginal and non-Aboriginal) have an active voice in park and site management. There are 11 such agreements in place now with Aboriginal groups. In 1999-2000, cooperation between Parks Canada and the Metis Nation of Saskatchewan paved the way for the approval of the Batoche Management Plan that will help to ensure the protection of our cultural heritage. Similarly, the Archipelago Management Board at Gwaii Haanas National Park Reserve has recently reached agreement on the recommended Park Management Plan.

2.3 Key Co-delivery Partners

Achievement of virtually all of Parks Canada's key results depends critically on a network of partners and stakeholders.

- Establishment and protection of national parks and marine conservation areas involves the consent, support and cooperation of other levels of government, Aboriginal groups and a variety of local and regional businesses and community interests
- Advancement of the National Historic Sites System Plan involves working closely with the National Historic Sites and Monuments Review Board of Canada as well as owners and operators of national historic sites. Balanced commemoration of Canadian history involves supporting aboriginal and ethnocultural communities in order to increase their capacity to make nominations of persons, sites or events for designation.
- Parks Canada's communications and educational programs engage the tourism industry, the educational community and mass media producers.

- Visitor services within national parks and national historic sites are supported by the Canadian Parks Partnership and its 51 member cooperating associations (commonly referred to as “Friends”) serving 64 national parks, national historic sites and national marine conservation areas.
- All aspects of Parks Canada mandate are supported by Parks Canada’s National Volunteer Program which in 1998-1999 engaged 5,226 volunteers who contributed more than 160,000 hours creating historical enactments, designing exhibits and studying wildlife for research purposes among other activities

2.4 Social and Economic Factors

During 1999-2000, Parks Canada continued to face significant financial pressures in the delivery of its programs. This was recognized in the *Report of the Panel on Ecological Integrity in Canada’s National Parks* which recommended \$328 million in additional funding for Parks Canada in order to implement its recommendations for ensuring the protection of ecological integrity in National Parks. Long-term funding is also necessary to complete the national parks system, expand the system of national marine conservation areas and enhance the system of national historic sites and to continue supporting national historic site representation through the National Cost-Sharing Program. In addition, Parks Canada manages a variety of cultural, heritage presentation and contemporary assets worth more than \$7 Billion in replacement value. A national asset review in 1998, updated in 1999, found that the majority of assets have now passed their expected life cycle and two-thirds are now in fair or poor condition. Based on this review, it is estimated that an additional investment of \$475 million will be required to maintain and improve Parks Canada infrastructure. Parks Canada is working with Treasury Board to secure additional funding in the 2000-2001 fiscal year. Finally, financing for through highways, which are not part of the Parks Canada Agency’s program but form part of the national transportation infrastructure, ended with the sunseting of the Strategic Highways Improvement Program in 1997-1998. Although highways are contemporary transportation assets, Parks Canada’s responsibility for them is unrelated to its core mandate of protecting and presenting heritage resources. As a result, highways do not always compete well with mandate-related projects for scarce resources.

Performance Results Expectations and Chart of Key Results Commitments

PARKS CANADA

has, for 2000-2001, planned gross expenditures of \$361,162,000 including respendable revenues of \$15,417,000 and operational revenue of \$62,300,000	
to provide Canadians with:	to be demonstrated by (with reported achievements):
<p>Protected places of natural and cultural heritage significance and an understanding of the value of national heritage places</p> <p>Resource: \$145,958,000 and 1,392 FTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creation of new national parks and national marine conservation areas in unrepresented regions (subject to obtaining new funding) • Designation and commemoration of new national historic sites, persons or events of national historic significance in under-represented priority areas • Maintenance and restoration of ecological integrity of national parks • Maintenance or enhancement of commemorative integrity of national historic sites • Public awareness, understanding and support of the values of the systems of national parks and national historic sites
<p>Opportunities to use and enjoy national heritage places while supporting and participating in the conservation of Canada's heritage</p> <p>Resources: \$121,896,000 and 1,060 FTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visitors who are satisfied with facilities, programs and services and whose expectations and use minimize resource impact • sound environmental and municipal practices for parks communities • highways remain open to through traffic

Note 1: Parks Canada's resources include \$77,934,000 million and 989 FTE in its Corporate Services business line not allocated to key results

Note 2: The wording of the key results commitments have been revised slightly from the commitments appearing in the 2000-2001 Report on Plans and Priorities.

Performance Accomplishments

Key Result 1

To provide Canadians with protected places of natural and cultural heritage significance and an understanding of the value of national heritage places

Planned Spending	\$151,589,000
<i>Total Authorities</i>	<i>\$165,081,000</i>
Actual Spending	\$158,835,000

Establishment and Protection of National Parks and National Park Reserves

Parks Canada continues to focus on the completion of the national park system. *The National Parks System Plan*, which divides Canada into 39 distinct natural regions based on geology, physiography and vegetation, guides efforts to establish new national parks. Sirmilik National Park on northern Baffin Island, was created on August 12, 1999 as

a result of the signing of an Inuit Impact and Benefits Agreement under the Nunavut Land Claims Agreement. Under the same agreement, Auyuittuq and Quttinirpaaq (Ellesmere Island) Park Reserves were declared full-fledged national parks. This brought the number of natural regions now represented by the 39 National Parks and national park reserves to 25. A second agreement pursuant to the Inuit Impact and Benefit Agreement was expected to be signed in 1999-2000 for Ukkusiksalik National Park (Wager Bay, Nunavut). Concluding the Agreement took longer than expected due to the complexity of the issues being negotiated. It is expected that the agreement will be signed in 2000/2001. In total, the 39 national parks and reserves cover 244,540 square kilometers which represent approximately 2.6% of Canada's total land mass.

Government-Wide Priority The Quality of the Environment

Through the protection establishment of national parks and national marine conservation areas and the protection of ecological integrity in terrestrial parks and sustainable use in marine conservation areas

Parks Canada contributes directly to the Government's goal of maintaining and improving the quality of the environment.

Efforts in new park establishment focuses on the remaining 14 natural regions. Lands reserved for national parks in three of these unrepresented regions (i.e., the East Arm of Great Slave Lake, N.W.T., Wager Bay, Nunavut and Bathurst Island, Nunavut). Progress toward establishing parks in the remaining natural regions varies. Many issues and land

Figure 1 Natural Regions and National Parks

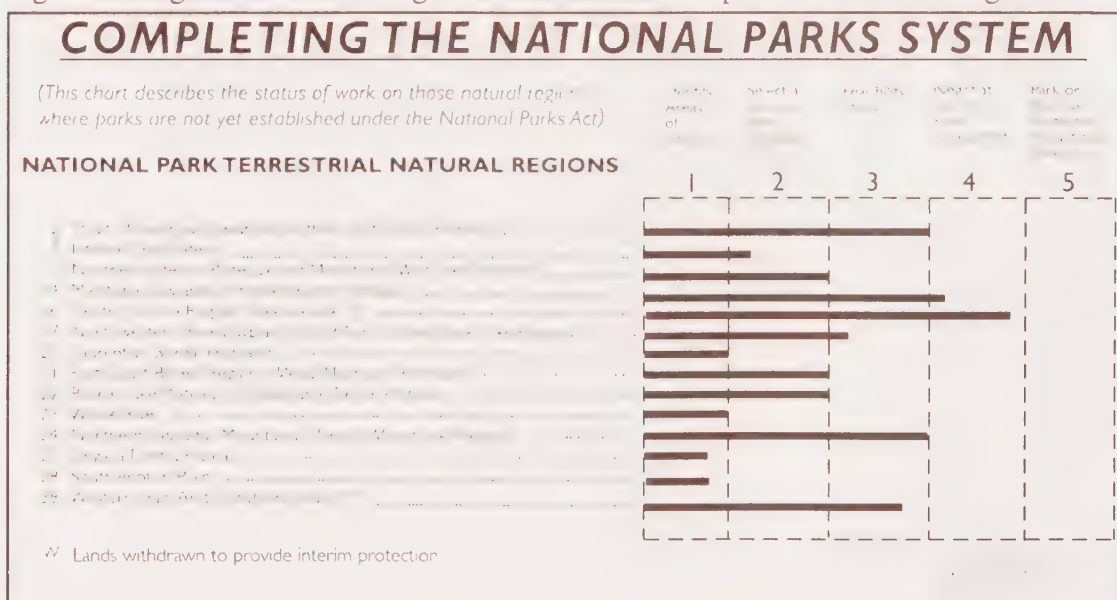


use conflicts make the pace of advancement hard to anticipate and difficult for Parks Canada to control. It often takes years to move through all the steps of establishing a national park. The length of time required and the complexity of the negotiation processes create risks that some representative examples of natural regions will disappear before they can be protected and that costs for completing the system will continue to escalate.

National Parks are usually established according to a five-step sequence. Steps one and two, identifying representative areas and selection of a park proposal, rely primarily on science. Step three, feasibility assessment, which includes extensive public consultation, is typically the most complex and controversial. Step four, negotiating a park agreement, can also be time consuming since it involves comprehensive land claims by Aboriginal people, and complications in clearing land titles and lengthy negotiations to purchase properties. The fifth and final step is to protect the park or reserve under the National Parks Act.

Figure 2 summarizes the state of progress in the 14 unrepresented regions. More detail on each area is found in the 1999 State of Protected Heritage Areas Report (SPHA). It should be noted that there are eight parks or park reserves which are not yet protected under the National Parks Act (Step 5). These are not shown in Figure 2. The proposed new *Canada National Parks Act*, introduced in Parliament in March 2000, would bring six of these under the protection of the legislation. Details on which Parks have completed negotiations but are not protected under the Act are available in the 1999 SPHA Report.

Figure 2 Progress in Establishing National Parks in Unrepresented Natural Regions



Protection in national parks is focused on the concept of ecological integrity. Ecological integrity is a condition of an ecosystem where the structure and function of the ecosystem are unimpaired by stresses induced by human activity, and the ecosystem's biological diversity is likely to persist. Parks Canada is committed to reducing ecosystem stressors and maintaining and restoring biodiversity and

Figure 3 Ecological Integrity Reporting Framework

BIODIVERSITY	ECOSYSTEM FUNCTIONS	STRESSORS
Species Richness	Succession/Retrogression	Human Land Use Patterns
change in species richness	disturbance frequency and size (fir, insects, flooding)	land use maps, road densities, human population densities
number and extent of exotics	vegetation age class distributions	
Population Dynamics	Productivity	Habitat Fragmentation
mortality/natality rates of indicator species	landscape or by site	patch size, inter-patch distance, distance from interior
immigration/emigration of indicator species		
population viability of indicator species		
Trophic structure	Decomposition	Pollutants
size class distribution of	by site	sewage, petrochemical, etc.
all taxa predation levels toxins		long range transportation of
	Nutrient retention	Climate
	Ca, N by site	weather data
		frequency of extreme events
		Other
		park specific issues

ecosystem natural functions. In 1997 Parks Canada introduced a framework in the *State of the Parks Report* for reporting on these interrelated aspects of ecosystems (see Figure 3). Detailed specific aspects of the national parks ecosystems has been reported in the *1997 State of the Parks Report* and the *1999 State of Protected Heritage Areas Report*.

An overall judgement of degree of ecological impairment in national parks was reported in the *1997 State of the Parks Report*. A team of national parks personnel assisted by an outside expert completed a detailed questionnaire about external (e.g., pollution, climate change, introduction of exotic species), and internal stressors (e.g., park infrastructure and visitor use) that affect the ecosystems within park boundaries. Each team provided a summary judgement of the overall state of impairment of the park ecosystem due to all stressors on a scale of 1 to 5 where one meant no impairment and five meant serious impairment. In 1999, this rating was extended to two new national parks in the north. Results for the 38 national parks now reporting are shown in Figure 4.

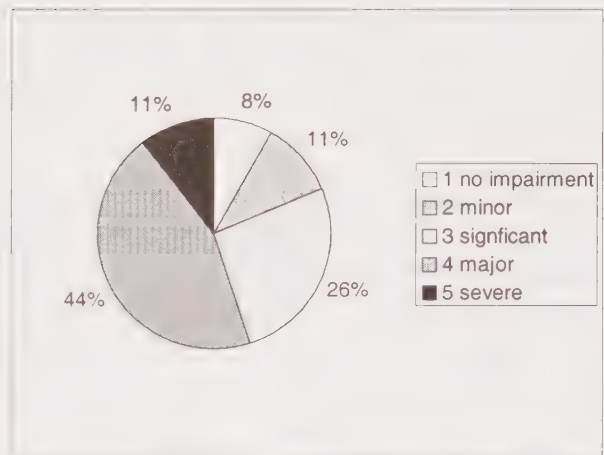
It is apparent that the majority of national parks (55%) are reporting major or severe impairment and only a fifth (i.e., 19%) are reporting no or minor impairment. Most of the national parks reporting little impairment are found in the Canadian north.

In preparation for the *1999 State of Protected Heritage Areas Report*, each park provided an update on the status of the top five stressors identified in 1997. The five stressors most often reported included human disturbances, park management practices, urbanization, forestry and invasion of exotic vegetation into parks.

The results of the survey show that 50% of the top five stressors reported at each park in 1997 were thought to be increasing, while only 5 % were thought to be decreasing. Actions taken to deal with the top five stressors were also reported.

In more than 95% of the cases actions were taken to address the issues. More than 70% of the actions focused on the first steps of background research, or defining, monitoring or studying a specific stressor in detail. Twenty three percent of the actions were directed at specific mitigation measures and monitoring the effects of mitigation.

Figure 4 Percentage of National Parks by Degree of Ecological Impairment



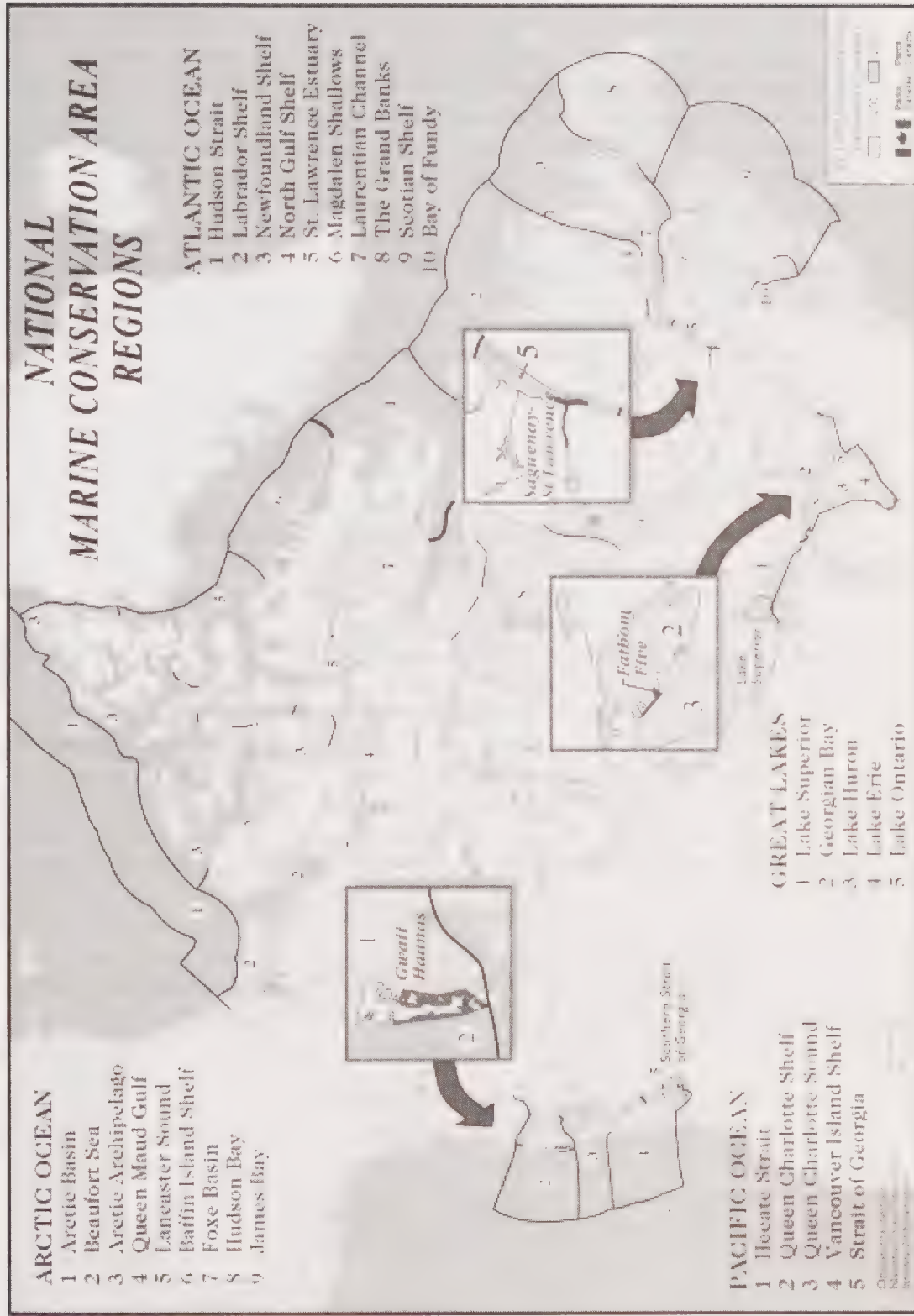
Judgements of the overall state of impairment of national parks, coupled with the subsequent report that most stressors are unchanged or increasing over the last two years suggests that Canada's national parks face increasingly serious ecosystem conservation issues. This finding was echoed by the *Report of the Panel on the Ecological Integrity of Canada's National Parks*. Many of these issues involve the larger ecosystems surrounding parks and will require extensive management efforts and support from a number of regional partners.

Establishment and Protection of National Marine Conservation Areas

The National Marine Conservation Areas (NMCA) policy was first approved in 1986 as a basis to protect and conserve a network of areas representative of Canada's marine environments. A system plan, similar to the one for national parks, guides the establishment of new areas. Entitled *Sea to Sea to Sea* (1995), the plan divides Canada's oceanic waters and Great Lakes into 29 marine natural regions.

The NMCA program is still young. There are two operating NMCA's, Saguenay-St. Lawrence in Quebec and Fathom Five in Ontario, each representing one marine region. A federal/provincial Agreement was reached in 1998 to create a NMCA adjacent to Gwaii Haanas National Park (British Columbia) representing two marine regions. Work is underway to implement the agreement including negotiation of an agreement with the Haida Nation. A fifth marine region is partially represented by the marine component of

Figure 5 Natural Marine Regions and Marine Conservation Areas.



Pacific Rim National Park Reserve. The NMCA system is shown in Figure 5.

As is the case in completing the national parks system, the pace of progress in establishing new NMCAs is often beyond the direct control of Parks Canada. Complex regional resource use issues and long-established resource users are important factors that must be considered. In addition, Parks Canada is hampered by the lack of a legislative base for the program, and a lack of scientific expertise and financial resources to devote to the establishment and protection of marine conservation areas.

Currently, work is focused on three marine regions. Potential candidate areas to represent the Queen Charlotte Sound, Pacific Region 3 (British Columbia) have been identified. A feasibility study for the establishment of an NMCA on Lake Superior (Ontario) is nearly completed. Another study at the Southern Strait of Georgia (British Columbia) is in an early stage.

The *Marine Conservation Areas Act* (Bill C-8), now before Parliament, sets out, as part of its basic principles for management of NMCAs the commitment that Parks Canada will work with federal and provincial agencies and with users of renewable marine resources to achieve ecologically sustainable use of the areas, while at the same time setting aside zones that afford full protection to special features and fragile ecosystems.

The primary consideration of an NMCA is to ensure ecologically sustainable use. At present there is no NMCA reporting framework like the one for ecological integrity in national parks. Preliminary work on a framework for assessing the integrity of one national marine conservation area was reported in the 1997 *State of the Parks Report* but the small size of the NMCA system (two operating sites), and resource constraints have limited further progress. It should be noted that Bill C-8 includes a requirement for biennial state of marine conservation areas reporting.

Designation, Commemoration and Protection of National Historic Sites, Persons and Events

One of the federal government's objectives is to ensure that the system of National Historic Sites of Canada reflects the country's evolving history and heritage. Parks Canada is working with others to create a more representative system – one that reflects a balanced view of the rich history and heritage that define Canada.

Sites, persons and events determined to be of national historic significance are designated by the Minister of Canadian Heritage on the advice of the Historic Sites and Monuments Board of Canada (HSMBC). Public involvement in the identification and commemoration of Canada's history is an essential component of this program, as individual Canadians and groups bring forward most nominations presented to the HSMBC. Over 90% of the work of the HSMBC is in response to public queries.

Building on the foundation of existing designations, Parks Canada has developed the National Historic Sites of Canada System Plan which sets out a thematic framework, reports on progress to date and notes less-well represented aspects of Canada's history. Most importantly, it sets out three strategic priorities for commemoration: the history of Aboriginal people, ethnocultural communities and women. Increased representation of these aspects of history within the National Historic Sites System of Canada is what Parks Canada means by creating a more balanced commemoration of Canada history.

As of March 2000, there were 289 designations related to Parks Canada's strategic priorities representing 16.5% of the 1754 designated sites, persons and events in Canada. The designations of national historic sites, persons and events in 1999-2000 related to the three strategic priorities are shown in Figure 6.

Figure 6 1999-2000 Designations Related to Parks Canada's Three Strategic Priorities

Ethnocultural Communities' History

Establishment of New Iceland - Distinct experiment in democratic governance associated with settlement of Canadian West, Icelandic-Canadian cultural legacy.

R. Nathaniel Dett British Methodist Episcopal Church - Illustrates the early black settlement of the Niagara area, role of the church in assisting newly arrived underground railway refugees.

Sandwich First Baptist Church - Represents the once numerous border churches built to accommodate the growing black communities created by underground railway refugees.

St. Catharines British Methodist Episcopal Church / Salem Chapel - Typical of the auditory-hall design of the underground railway related churches.

St. George Antiochian Orthodox Church - Symbolizes the cultural traditions of the Syrian Orthodox community in Canada.

Aboriginal History

Beaulieu II, François (1771-1872) - Founding Father of Northwest Territories Métis, Pre-eminent Métis leader.

Aboriginal and Women's History

Thanadelthur (-1717) - Played an important role in the English fur trade on western Hudson Bay in early 18th century.

The roles and responsibilities of the Minister, the HSMBC and Parks Canada with respect to designation and marking are summarized in Figure 7.

Figure 7 Roles and Responsibilities for Designation and Commemoration

Minister	<ul style="list-style-type: none"> • Designates • Commemorates with plaques, agreements, acquisition, site development, establishment of museums
HSMBC	<ul style="list-style-type: none"> • Provides recommendations to Minister on which sites, persons, events, to designate as being of national historic significance and on forms of commemoration
Parks Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Provides Secretariat support to HSMBC in the conduct of its business • Provides historical research support to the HSMBC • Develops National Historic Sites of Canada System Plan which identifies Parks Canada's strategic priorities for designation • Provides advice, funds, and assistance to build capacity of women's groups and Aboriginal and ethnocultural communities to bring their nominations to the HSMBC • Implements Minister's decisions with respect to commemoration of sites, persons and events of national historic significance

Since the mid 1990s, Parks Canada has focused on maintaining the commemorative integrity of the sites it directly administers and promoting the use of the concept of commemorative integrity among the family of national historic sites. Parks Canada administers 145, or fewer than one in six, of the 849 national historic sites across the country. The sites not administered by Parks Canada are owned by other government departments, levels of government, corporations, heritage agencies or individual citizens. The system of Parks Canada administered national historic sites is shown in Figure 8.

Commemorative integrity (CI) is defined as the health and wholeness of a historic site. It is achieved when resources that symbolize or represent the site's importance are not impaired or under threat, reasons for the site's national significance are effectively communicated to the public, and the site's heritage values are respected in all decisions and actions affecting the site.

As of March 1999, the commemorative integrity of twelve national historic sites administered by Parks Canada has been evaluated. The overall ratings of the twelve Parks Canada sites are reported in the *1999 State of Protected Heritage Areas Report*. Eight of these twelve sites were evaluated previously in the *1997 State of the Parks Report*. Table 9 summarizes the changes in these eight sites over the last few years.

Figure 8 National Historic Sites Administered by Parks Canada

National Historic Sites administered by Parks Canada



NEWFOUNDLAND

- 1 CAPE SPEAR
- 2 SIGNAL HILL
- 3 HAWTHORNE COTTAGE
- 4 CASTLE HILL
- 5 RYAN PREMISES
- 6 LANSÉ AUX MEADOWS
- 7 PORT AU CHOIX
- 8 HOPEDALE MISSION
- 9 RED BAY

NOVA SCOTIA

- 10 FORTRESS OF LOUISBOURG
- 11 MARCONI
- 12 GRASSY ISLAND
- 13 ST. PETERS CANAL
- 14 ALEXANDER GRAHAM BELL
- 15 FORT MONAB
- 16 GEORGES ISLAND
- 17 HALIFAX CITADEL
- 18 PRINCE OF WALES TOWER
- 19 YORK REDOUBT
- 20 FORT EDWARD
- 21 GRAND-PRÉ
- 22 KEJIMIKUJIK
- 23 FORT ANNE
- 24 SCOTS FORT THE SCOTCH FORT
- 25 PORT ROYAL

PRINCE EDWARD ISLAND

- 26 PORT LA JOYE - FORT AMHERST
- 27 ARDOWAN
- 28 PROVINCE HOUSE
- 29 DALVAY-BY-SEA HOTEL

NEW BRUNSWICK

- 30 FORT GASPAREAU
- 31 FORT BEAUSÉJOUR
- 32 LA COUPE DRY DOCK
- 33 MONUMENT LEFEBVRE
- 34 BEAUBEARSLAND
- 35 CARLETON MARTELLO TOWER
- 36 ST. ANDREWS BLOCKHOUSE

QUEBEC

- 37 GRANDE-GRAVE
- 38 BATTLE OF THE RESTIGOUCHE
- 39 POINTE-AU-PERELIGHTHOUSE
- 40 GROSSE ÎLE AND THE IRISH MEMORIAL
- 41 FORT NO. 1 AT POINTE DE LEVY
- 42 ARTILLERY PARK
- 43 CARTIER-BREBEUF
- 44 FORTIFICATIONS OF QUEBEC
- 45 MAILLOU HOUSE
- 46 QUEBEC GARRISON CLUB
- 47 MONTMORENCY PARK
- 48 LOUIS ST. LAURENT
- 49 FORGES DU SAINT-MAURICE
- 50 SAINT-OURS CANAL
- 51 CHAMBLY CANAL
- 52 FORT CHAMBLY
- 53 FORT ENNOX
- 54 THE FUR TRADE AT LACHINE
- 55 LACHINE CANAL
- 56 LOUIS-JOSEPH PAPINEAU
- 57 SIR GEORGE ET ENNE CARTIER
- 58 BATTLE OF THE CHÂTEAUGUAY
- 59 SAINT-ANNE-DE-BELLEVUE CANAL
- 60 S. R. W. J. F. D. LAURIER
- 61 CÔTEAU DU LAC
- 62 CARILLON BARRACKS
- 63 CARILLON CANAL
- 64 MAÎNOR PAPINEAU
- 65 FORT TEMSCAMINGUE

ONTARIO

- 66 GLENGARRY CAIRN
- 67 SIR JOHN JOHNSON HOUSE
- 68 INVERARDEN HOUSE
- 69 BATTLE OF THE WINDMILL
- 70 FORT WELLINGTON
- 71 LAURIER HOUSE
- 72 RIDEAU CANAL
- 73 MERRICKVILLE BLOCKHOUSE
- 74 BELLEVUE HOUSE
- 75 MURNEY TOWER
- 76 SHOAL TOWER

ONTARIO continued

- 77 CATHART TOWER

- 78 FORT HENRY
- 79 TRENT - SEVERN WATERWAY
- 80 MUNIKANG FISHWEIRS
- 81 CANAL LAKE CONCRETE ARCH BRIDGE
- 82 PETERBOROUGH LIFT LOCK
- 83 NAVY ISLAND
- 84 QUEENSTON HEIGHTS
- 85 BUTLER'S BARRACKS
- 86 FORT GEORGE
- 87 FORT MISSISSAUGA
- 88 POINT MISSISSAUGA LIGHTHOUSE
- 89 BETHUNE MEMORIAL HOUSE
- 90 SAINT-LOUIS MISSION
- 91 WOODS DE
- 92 SOUTHWOLD EARTHWORKS
- 93 POINT CLARK LIGHTHOUSE
- 94 FORT MALDEN
- 95 BOIS BLANC ISLAND LIGHTHOUSE
- 96 FORT ST. JOSEPH
- 97 SAULT-STE. MARIE CANAL

MANITOBA

- 98 YORK FACTORY
- 99 PRINCE OF WALES FORT
- 100 LOWER FORT GARRY
- 101 ST. ANDREW'S RECTORY
- 102 THE FORKS
- 103 RIEL HOUSE
- 104 RIDING MOUNTAIN PARK EAST GATE
- 105 REGISTRATION COMPLEX
- 106 LINEAR MOUNDS

SASKATCHEWAN

- 107 FORT ESPERANCE
- 108 FORT PELLY
- 109 FORT LIVINGSTONE
- 110 MOTHERWELL HOMESTEAD
- 111 BATOCHE
- 112 BATTLE OF FISH CREEK
- 113 FORT BATTLEFORD
- 114 FRENCHMAN BUTTE
- 115 FORT WALSH

ALBERTA

- 116 FROG LAKE MASSACRE
- 117 FIRST OIL WELL IN WESTERN CANADA

- 118 BAR U RANCH
- 119 ROCKY MOUNTAIN HOUSE
- 120 SKOKI SK LODGE
- 121 CAVE AND BASIN
- 122 HOWSE PASS
- 123 BANFF PARK MUSEUM
- 124 ABBOTT PASS REFUGE CABIN
- 125 SULPHUR MOUNTAIN COSMIC RAY STATION
- 126 JASPER PARK INFORMATION CENTRE
- 127 ATHABASCA PASS
- 128 YELLOWHEAD PASS
- 129 LASPER HOUSE
- 130 HENRY HOUSE

BRITISH COLUMBIA

- 131 KICKING HORSE PASS
- 132 TWIN FALLS TEA HOUSE
- 133 ROGERS PASS
- 134 STANLEY PARK
- 135 FORT LANGLEY
- 136 GULF OF GEORGIA CANNERY
- 137 FISGARD LIGHTHOUSE
- 138 FORT RODD HILL
- 139 FORT ST. JAMES
- 140 KITWANGA FORT
- 141 NANAIMO MINE TUNNELS
- 142 CHILKOOT TRAIL

YUKON TERRITORY

- 143 ST. KLOONKE
- 144 DREDGE NO. 4
- 145 DAWSON HISTORICAL COMPLEX
- 146 ST. KENO

Table 9 Changes in Commemorative Integrity at Eight National Historic Sites
Between 1997 and 1999

	# of Sites		
	Improved	No Change	Deterioration
Resource Condition	4	4	
Effectiveness of Communication	4	3	1
Selected management practices	5	3	

The general trend is for sites to stay the same or improve on all the CI dimensions. Parks Canada is committed to evaluating the commemorative integrity of 25 of the national historic sites owned by Parks Canada every two years for reporting in future State of Protected Heritage Area Reports.

Although Parks Canada has not yet assessed the commemorative integrity of all the sites it administers, it has collected information on condition ratings of cultural resources, the first element of CI, for all of its sites. The condition ratings of built cultural assets (i.e., buildings, bridges, fortifications, marine works, and grounds) in 1997 and in 1999 are shown in Figure 10 .

Figure 10 Ratings of Asset Condition of Built Cultural Resources of National Historic Sites

	Asset Condition of Cultural Resources as a Percentage of Total Number of Assets			
	Good	Fair	Poor	Closed
1997-98 (950 assets)	33	50	14	3
1999-00 (1223 assets)	34	41	21	4

Approximately two-thirds of the assets were rated in fair or poor condition in 1997 and 1998. More alarming is the fact that the percentage of assets in poor condition seems to be growing . In other words, despite some success in improving the condition of cultural resources at half of the eight sites specifically assessed in 1997 and 1999, the trend over all the national historic sites is toward a deterioration in the condition of cultural resources and ultimately the CI of some sites. Although Parks Canada continues to make interventions to protect and restore particular cultural assets, it is expected that, in the absence of new funds for recapitalization of its entire asset base, the overall condition of these cultural assets will continue to deteriorate.

Parks Canada also seeks to influence the commemorative integrity of other sites through publications and training, through responding to specific requests to help define and measure commemorative integrity and through the National Historic Sites of Canada Cost-Sharing Program. The latter program provides funds to undertake projects related to the planning, acquisition, conservation and presentation to Canadians of these places of national historic significance. Parks Canada uses the context of the specific conservation and/or presentation project to increase site owners and managers' awareness and understanding of commemorative integrity and have them integrate the concept into their future decision making about the site.

A 1997 independent review of the cost-sharing program examined the program's continued relevance, results achieved and the efficiency of program operations. The review concluded that the program had been successful in contributing to the conservation, acquisition or presentation of a number of national historic sites in Canada. Partly in response to the review, Parks Canada is proposing changes to the program's terms and conditions for receiving funds in order to encourage applicants from a broader array of potential partners, and to streamline the application process. The revised program will also include a results-based accountability framework with performance indicators, plans for regular audits of the contribution agreements, and evaluations of the program's impacts. The revised terms and conditions are expected to be approved in 2000/2001.

Figure 11 summarizes Parks Canada's roles with respect to sites it administers and those which it does not administer.

Figure 11

Parks Canada's Role in Ensuring Commemorative Integrity at National Historic Sites

Parks Canada Administered Sites	Other Sites
<ul style="list-style-type: none"> Protects resources directly associated with reasons for national significance Presents messages of national significance (onsite and outreach) Manages cultural resources 	<ul style="list-style-type: none"> Contributes funding for conservation and presentation through NHS Cost-Sharing Program Builds capacity for stewardship through professional and technical advice, publications and training in cultural resource management
<ul style="list-style-type: none"> Prepares Commemorative Integrity Statements (CISs) and Management Plans for each site and assesses state of CI 	<ul style="list-style-type: none"> Provides guidance on preparation of Commemorative Integrity Statements and on planning in support of conservation and presentation and responds to specific requests to help measure commemorative integrity

<ul style="list-style-type: none"> • Provides public access to NHS • Promotes awareness of NHS and system of NHSs 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotes awareness of NHS and system of NHSs in publications and internet/Schoolnet web program • Supports efforts of NHSs to form alliances and networks
---	--

Results of Heritage Presentation

The interpretation, education and outreach initiatives of Parks Canada constitute a core part of its mandate. Parks Canada has developed, or is in the process of developing, methodologies to assess the number of users of interpretation and educational programming, their satisfaction with the programming and their understanding of the messages that are being communicated. As part of the process Parks Canada determines baseline information for each aspect of audiences' use, satisfaction or understanding of heritage presentation messages and where appropriate sets targets for future performance. Designing adequate methodologies, baselines and targets for all aspects of heritage presentation programming is a significant challenge as heritage presentation occurs within national parks and national historic sites, as well as in the form of local and national outreach activities.

In 1999-2000, Parks Canada revised its visitor survey process and created as part of its core questionnaire, specific indicators to measure the use of, satisfaction with, and understanding of key messages for interpretation programming given on site. The new survey methodology is being implemented in the 2000-2001 season as part of the revised visitor survey system. Parks Canada does not yet have baseline data or targets for use of on-site heritage presentation programming. Results from the first season will be reviewed in 2000-2001 when data is available. Parks Canada has already established targets for the level of visitor satisfaction at each park or site (i.e., at least 85% satisfied and at least 40% very satisfied) but will not be able to report on the achievement of these targets until next year. No baselines or targets have been established for the understanding of key messages indicator. Again, these will be reviewed in 2000-2001 with the view of establishing performance standards for future reporting cycles.

Local heritage presentation outreach with surrounding communities consists primarily, but not exclusively, of presentations given in local schools near a national park and national historic site. Parks Canada does not collect information at a national level on the size of the local outreach audience and their satisfaction with programming. The need for this information was identified in 1999-2000 and work began in 2000-2001 in defining, for measurement purposes what is meant by local outreach with a view to collecting data on use in 2001-2002. Work on a common measure of satisfaction with local outreach programming will begin in 2001-2002 with results available in 2002-2003.

National outreach involves use of mass media, the Parks Canada website, traveling exhibits, and work with the provincial curriculum sectors to foster the inclusion of Parks

Canada material in educational curriculums. National outreach is aimed at the public in general, or specific segments of the population, to increase awareness, understanding and support for the national park, marine conservation area and the national historic site systems. The audience sizes for some of these national outreach tools are already known (e.g., the Great Canadian Parks television series has an annual audience of 7 million, the Parks Canada internet site received 2.4 million visitors in 1999-2000). In 1999-2000, Parks Canada also began to collect audience satisfaction results for some of these initiatives (e.g., the website) but will not have data to report until 2000-2001. Finally, Parks Canada will be reviewing its approach to surveying public opinion during 2000-2001 in order to identify and measure key indicators of public awareness, understanding and support by March 2002.

Key Result 2

Providing Canadians with opportunities to use and enjoy national heritage places while supporting and participating in the conservation of Canada’s heritage

Planned Spending	\$135,989,000
Total Authorities	\$156,313,000
Actual Spending	\$140,982,000

The Number of Visitors and their Impacts

Parks Canada provides a system of 180 national heritage places for visitor use and enjoyment.

Entrances at some national parks and national historic sites are easily monitored and therefore it is possible to keep accurate counts of visitors. However, at many national parks and national historic sites there are several points of entry some of which are not controlled. In these cases, the number of person-visits is estimated based on counts of vehicle traffic in the park or site, and periodic surveys which identify the average number of people

Person-Visits

A person entering a national park or a national historic site for recreational, educational or cultural purposes is counted as a person-visit. People traveling through a park or historic site to go somewhere else, local traffic and traffic by Parks Canada personnel are not counted. People entering or leaving on the same day and people staying over night are not counted as new person-visits.

traveling by vehicle, drivers' reasons for visiting the park or site and the number of people reentering the park on the same day.

The estimates of total person-visits at all national parks and historic sites have remained fairly stable over the last five years with between 24 million and 26 million person visits per year, roughly 10 to 11 million at national historic sites and 14 to 15 million at national parks. In 1999-2000, it is estimated that there were approximately 26.5 million person visits.

Although Parks Canada knows approximately the number of visitors and their temporal distribution (i.e., at what times of year they visit) little is known in concrete terms about the impacts of these visitors. Tourism and visitor facilities were the most common stressors reported in the *1997 State of the Parks Report* (i.e., 26 of 36 national parks reported these stressors). But it is impossible to judge from this information what is the relative impact of visitors as a source of stress on national park ecosystems compared to a host of other stressors such as climate changes, and land management practices surrounding national parks. The *Report of the Panel on the Ecological Integrity of Canada National Parks* attributes this information gap to a lack of resources and research capacity within Parks Canada to collect, understand and use relevant information on the impacts of visitor use. As part of its response to the Panel Report, Parks Canada will be seeking additional funds in 2000-2001 to increase its science capacity. Parks Canada has already begun work on a human use research strategy as part of an overall natural science strategy.

Visitor Satisfaction with Services

Parks Canada is committed to providing quality visitor services and has established an expectation that at least 85% of the visitors at each national park and national historic site will be satisfied and that at least 40% will be very satisfied. Very satisfied visitors represent the most loyal but also the most demanding, and are the most responsive to changes in service delivery. Tracking the level of satisfaction of this group can serve as an early warning sign of required actions.

Parks Canada uses a variety of mechanisms to monitor visitor expectations and satisfaction with its services and to make changes with services. These include consultation sessions undertaken for management plans, local advisory committees and co-management boards, comment cards completed by visitors at a park or site and a program of visitor surveys.

Over the three-year period 1997 to 1999, Parks Canada conducted surveys at 105 sites at which visitors were asked to rate their overall satisfaction with the visit. These surveys include both entrance surveys at national historic sites (71) and national parks (20), and campground surveys (14). Each site's participation in the survey program was voluntary. Some national historic sites have never participated in a survey and some sites, including

some national parks, have participated more than once. Response rates for the surveys, where known, have also varied widely ranging from as low as 10% to more than 85%. The percentage of “satisfied” and “fully satisfied” visitors at participating sites ranged from 79% to 99%. The results are summarized in Figure 12.

Figure 12

Number and Percentage of Visitor Survey Results from 1997, 1998 and 1999 Seasons Which Meet Parks Canada Standards for Visitor Satisfaction

Number of surveys in which 85% or more of the visitors were satisfied or very satisfied	Number of surveys in which 40% or more of the visitors were very satisfied
98 (93%)	91 (86%)

Independent support for the general trend in these surveys was provided by the 1998 Citizens First Survey of 2,900 Canadian households which looked at how services of governments at the municipal, provincial and federal levels in Canada were perceived. This survey found that national parks had the highest quality of service rating out of 17 federal services rated (i.e., a score of 73 out of a 100).

While the general trend seems to suggest that visitors think they are receiving quality service at national parks and national historic sites this should not be taken to mean that visitors and local stakeholders are satisfied with all aspects of service delivery or are without ideas about improvements in services. Visitor feedback from detailed survey questions as well as comment cards and other consultant mechanisms have lead to a number of changes in the service offer over the years. For example, low ratings on visitor surveys of the cleanliness of washrooms have lead to reviews of janitorial contracts for these services. Contractors for firewood have been changed as a result of visitor surveys showing that the quality of the firewood was rated as poor. In response to survey feedback changes have been made to activities at national historic sites to make them more enjoyable to children.

In 1999-2000, Parks Canada made a number of changes to its visitor survey process which were implemented at 28 sites in the 2000-2001 season. These changes included 1) focusing the core survey effort on key national performance indicators such as overall visitor satisfaction at the park or site, audience size for heritage presentation programming, satisfaction with heritage presentation programming, and awareness and understanding of key heritage messages, 2) capturing important characteristics of the visitors which would allow for better monitoring of data accuracy and provide for better understanding of specific types of visitors and, 3) collecting visitor responses at each national park and national historic site on a three-year cycle.

Parks Canada Communities

Parks Canada administers six communities within national parks: Field in Yoho NP; Jasper in Jasper NP; Lake Louise in Banff NP; Wasagaming in Riding Mountain NP; Waskesiu in Prince Albert NP; and Waterton Lakes in Waterton Lakes NP. A seventh community Banff has been self-governed since 1990. As a result of concerns expressed by the public over the amount of commercial development in the Town of Banff, Parks Canada made a commitment to develop community plans for each of its six national park communities.

Government-Wide Priorities Stronger Communities

The work beginning now on developing community plans and measurement systems directed at responsible growth and no net negative environmental impact can serve as models for strengthening other communities throughout Canada.

Each community plan is guided by the principles of

- no net negative environmental impacts,
- appropriate use,
- responsible growth management and
- leadership in environmental stewardship and heritage conservation.

In practical terms, this means setting out objectives with respect to community boundaries, commercial zones, allowable development, target populations and other measurable expectations. Indicators and targets will also be developed to measure the environmental impacts of each community. Parks Canada is developing a template to monitor environmental impact and to establish baseline information for 2000-2001. Annual reporting on progress towards implementing the community plans will begin once they are approved.

The Field Community Plan was approved by the Minister in July 1999. The other plans, with the exception of Jasper's have been prepared and are being reviewed by the senior management. Jasper's community plan is still in the consultation phase as a result of a request of Community Council. It is still Parks Canada's intention that all six communities will be governed in full compliance with their respective community plans by 2003-2004.

It should be noted that community plans set limits to development within the community boundaries. Parks Canada will continue to work with communities and adjacent land owners to influence land use activities outside the communities.

Through Highways

Parks Canada's responsibility for highways is unrelated to its core mandate of protecting and presenting heritage resources. Parks Canada became responsible for the complete capital program with respect to its highways in 1993, when Public Works and Government Services Canada revoked the Trans-Canada Highway Act. Through highways include sections of 21 numbered highways that pass through 16 national parks and one national historic site, extending a distance of almost 900 kilometers. The replacement value of the highways has been estimated at \$1.1 billion, representing about 16% of the replacement value of Parks Canada's entire asset portfolio.

Parks Canada is committed to keeping the highways open to through traffic barring uncontrollable environmental events (e.g., heavy snowfalls or excess rain resulting in rock slides). In 1999-2000 no highway was closed due to problems with the condition of the assets.

As part of its commitment to sustainable highway management, and consistent with the *Canadian Environmental Assessment Act*, Parks Canada incorporates highway construction and design standards that mitigate the environmental impact of highways. This can include such sustainable practices as requiring contractors to follow an environmental plan during work in the park; reducing road salt usage; using siltation controls during construction; using materials that reduces long term maintenance and associated environmental risk (e.g., galvanizing versus painting of bridges) and use of local plant species in landscaping and rehabilitation of construction areas.

Although highways and bridges remained open, the majority of these assets have been assessed to be in fair (45%) or poor (32%) condition. Under current funding levels, Parks Canada projects an increase in the percentage of assets rated fair and poor. Parks Canada continues to work with Central Agencies to seek long term funding for highway recapitalization.

Section III: Consolidated Reporting

Material Management

The Department of Canadian Heritage, who was responsible for the maintenance of an inventory of moveable goods for Parks Canada, developed an in-house system that allowed each responsibility centre of Parks Canada to maintain their own inventory of moveable goods. With the creation of the agency, Parks Canada was committed to implementing by April 1, 2000 as part of the Financial Information System, a module for moveable goods and to also address accrual and life-cycle costing. A module within the Integrated Finance & Materiel System (IFMS) was developed and was operational as of April 1, 2000.

Sustainable Development

Parks Canada's sustainable development goals are shown in Figure 13 below. More detailed information is available in the *1999 State of Protected Heritage Areas Report*.

Figure 13 Progress Against Sustainable Development Strategy Goals

SDS GOALS	PROGRESS
<ul style="list-style-type: none">• Protect and preserve Canada's natural heritage	See Key Result 1: pages 16 to 22 and the 1999 State of Protected Heritage Areas Report. Chapter 1: National Parks of Canada
<ul style="list-style-type: none">• Increase scientific understanding of natural systems and human/environment relationships	
<ul style="list-style-type: none">• Protect and present Canada's cultural heritage objective	See Key Result 1: pages 22 to 29 and the 1999 State of Protected Heritage Areas Report. Chapter 2: National Historic Sites of Canada
<ul style="list-style-type: none">• Present the parks Canada mandate, values and systems as a living example of the sustainable use of Canada's natural and cultural heritage.	Key Result 1: pages 29 and 31 and the 1999 <i>State of Protected Heritage Areas Report</i> Chapter 3: Engaging Canadians
<ul style="list-style-type: none">• Promote sustainable development as a basis of community operation	Key Result 2: pages 31 and 33

-
- Demonstrate exemplary environmental management throughout parks Canada operations

Chapter 2 of the May, 2000 *Report of the Commission of the Environment and Sustainable Development*, on Greening Government Operations noted that of ten key federal organizations, Parks Canada is rated among the bottom third in terms of progress in implementing its system for measuring and monitoring the environmental impacts of its operations. As a result, Parks Canada is reviewing and simplifying its environmental management system and will report progress on the main elements of the system by March 2001.

Underground Storage Tanks

The Parks Canada Agency submitted its annual report on the *Canadian Environmental Protection Act*, Part IX regulations respecting the registration of storage tank systems for petroleum products and allied petroleum products on federal lands to Environment Canada on April 27, 2000.

Section IV: Financial Performance

A. Financial Performance Overview

In 1999-00 Parks Canada's Main Estimates amounted to \$347,249,000. Throughout the year, additional funding was received bringing the total Authorities to \$414,596,491. These additional resources (\$67,347,491) were allocated to the following major initiatives:

(in millions \$)

• Salary settlements for collective agreements, economic increases, signing bonuses, pay equity, etc...	17.8
• operating budget carry forward from the previous year	10.4
• increase in collection of operating revenues	9.6
• revolving fund resources available from the previous year	8.6
• increase in contribution to employee benefit plan	4.5
• new Parks establishment in Nunavut	3.3
• emergency measure and forest fire suppression	3.2
• net permanent transfer of resources from the Department of Canadian Heritage	2.6
• youth employment strategy	2.0
• severance and maternity benefits and vacation credits paid upon termination	1.5
• financial assistance related to FIS implementation 1999-2000	1.1

Authorities not used in 1999-00 will be reprofiled to subsequent years as follows:

• operating budget to be carry forward according to the policy set out in the Parks Canada Agency Act (PCAA)	17.4
• the balance in the Revolving Funds drawdown authorities to be available in future years	8.2

B. Financial Summary Tables

1. Summary of Voted Appropriations
2. Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
- 3A. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
- 3B. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending By Business Line
- 4A. Crosswalk between Old Structure and New Structure - Planned
- 4B. Crosswalk between Old Structure and New Structure - Actuals
5. Resource Requirements by Organization and Business Ligne
6. Respendable Revenues
7. Non-Respendable Revenues
8. Statutory Payments
- 9A. Transfer Payments Summary
- 9B. Transfer Payments Details
10. Capital Spending by Business Ligne
11. Capital Projects
12. Revolving Fund Financial Summaries
13. Contingent Liabilities

Table 1. Summary of Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority (\$ thousands)

Vote	1999-00		
	Planned Spending	Total Authorities	Actual
115 Program Expenditures	247,857	292,001	274,064
120 New Parks & Historic Sites Account	14,000	12,000	12,000
(S) Expenditures equivalent to revenue resulting from the conduct of operations pursuant to section 20 of the <i>Parks Canada Agency Act</i>	58,074	67,720	67,719
(S) Parks Canada Enterprise Units Revolving Fund*	(473)	1,831	(36)
(S) Townsites Revolving Fund*	416	6,783	412
(S) Contributions to Employee Benefit Plans	29,375	33,876	33,876
(S) Proceeds from disposal of surplus Crown assets	-	385	385
Total - Budgetary Expenditures	349,249	414,596	388,420
Total - Non Budgetary Expenditures	-	-	--
Total Parks Canada	349,249	414,596	388,420

* See Table 12 for further details on Revolving Funds.

Table 2. Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Planned versus Actual Spending by Business Line (\$ thousands)

PARKS CANADA/ Business Lines	FTEs	Operating	Capital	Voted Grants and Contri- butions	Subtotal: Gross Voted Expendi- tures	Statu- tory Grants and Contri- butions	Total Gross Expendi- tures	Less: Respen- dable Revenues	Total Net Expen- ditures
Stewardship of National									
Heritage Places	1,363	110,366	41,200	23	151,589	--	151,589		151,589
(Total authorities)	1,363	137,731	23,422	3,928	165,081	--	165,081		165,081
(Actuals)	1,392	131,669	23,238	3,928	158,835	--	158,835		158,835
Use & Enjoyment by Canadians	1,054	102,100	35,700	189	137,989	--	137,989	15,129	122,860
(Total authorities)	1,054	138,989	16,947	377	156,313	--	156,313	15,129	141,184
(Actuals)	1,060	124,649	15,956	377	140,982	--	140,982	14,008	126,974
Corporate Services	970	71,100	3,700	-	74,800	--	74,800	--	74,800
(Total authorities)	970	104,130	3,953	248	108,331	--	108,331	--	108,331
(Actuals)	989	98,889	3,474	248	102,611	--	102,611	--	102,611
Total Parks - Budgetary	3,387	283,566	80,600	212	364,378	--	364,378	15,129	349,249
(Total authorities)	3,387	380,850	44,322	4,553	429,725	--	429,725	15,129	414,596
(Actuals)	3,441	355,207	42,668	4,553	402,428	--	402,428	14,008	388,420
Non-Budgetary									--
Total authorities									--
Actuals									--
Total Parks									349,249
Total authorities									414,596
Actuals									388,420

Planned versus Actual Spending by Business Line (\$ thousands) (cont'd)

PARKS CANADA/ Business Lines	FTEs	Operating	Capital	Voted Grants and Contri- butions	Subtotal: Gross Voted Expendi- tures	Statu- tory Grants and Contri- butions	Total Gross Expendi- tures	Less: Respen- dable Revenues	Total Net Expen- ditures
OTHER REVENUES AND EXPENDITURES									
Non-Respendable Revenues									-
<i>(Total authorities)</i>									33
(Actuals)									33
Cost of Services Provided by Other Departments									18,100
<i>(Total authorities) **</i>									28,796
(Actuals) **									28,796
Net Cost of the Program									367,349
<i>(Total authorities)</i>									443,359
(Actuals)									117,183

* Numbers in normal text denote Planned Spending (1999-00 *Report on Plans and Priorities*). Numbers in italics denote Total Authorities for 1999-00 (main and supplementary estimates and other authorities). **Bolded numbers** denote actual expenditures/revenues in 1999-00 (shown in the Public Accounts).

Due to rounding, figures may not add to totals shown.

** Includes cost of services provided by the Department of Canadian Heritage of \$7,510,000

Table 3A. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Planned versus Actual Spending by Business Line
(\$ thousands)

Business Lines	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
			Planned Spending	<i>Total Authorities</i>	Actual
Operation	327,977	309,645	-	-	-
Development	36,682	75,333	-	-	-
Program Management and Technical Services	19,263	43,910	-	-	-
Stewardship of National Heritage Places	-	-	151,589	<i>165,081</i>	158,835
Use & Enjoyment by Canadians	-	-	137,989	<i>156,313</i>	140,982
Corporate Services	-	-	74,800	<i>108,331</i>	102,611
Total Parks - Gross Expenditures	383,922	428,888	364,378	429,725	402,428
Less: Respendable Revenues	67,483	75,191	15,129	15,129	14,008
Total Parks - Net Expenditures	316,439	353,697	349,249	414,596	388,420
Non Budgetary	--	--	--	--	--
Total Parks Canada	316,439	353,697	349,249	414,596	388,420

Table 3B. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending by Business Line

Departmental Planned Net Spending versus Actual Net Spending by Business Line (\$ thousands)

Business Line	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		Actual
			Planned Spending	Total Authorities	
Operation	260,494	234,454	-	-	-
Development	36,682	75,333	-	-	-
Program Management and Technical Services	19,263	43,910	-	-	-
Stewardship of National Heritage Places	-	-	151,589	165,081	158,835
Use & Enjoyment by Canadians	-	-	122,860	141,184	126,974
Corporate Services	-	-	74,800	108,331	102,611
Total Parks Canada	316,439	353,697	349,249	414,596	388,420

Table 4A. Crosswalk between Old Structure and New Structure - Planned Spending (\$ thousands)

	Parks Canada			Old Structure		
	New Structure					
	Stewardship of National Heritage Places	Use & Enjoyment by Canadians	Corporate Services	Total	% of Total	FTEs
Old Structure						
Parks Canada Program						
Operation				254,215	73%	2,811
Development				51,821	15%	203
Program Management & Technical Services				43,213	12%	373
New Structure						
Total (\$\$\$)	151,589	122,860	74,800	349,249		
% of Total	43%	35%	22%	100%		
FTEs	1,363	1,054	970	3,387		

**Table 4B. Crosswalk between Old Structure and New Structure - Actuals
(\$ thousands)**

Old Structure	Parks Canada			Old Structure		
	New Structure					
	Stewardship of National Heritage Places	Use & Enjoyment by Canadians	Corporate Services	Total	% of Total	FTEs
Parks Canada Program						
Operation				256,357	66%	2,787
Development				81,568	21%	241
Program Management & Technical Services				50,495	13%	413
New Structure						
Total (\$\$\$)	158,835	126,974	102,611	388,420		
% of Total	41%	33%	26%	100%		
FTEs	1,392	1,060	989	3,441		

Table 5. Resource Requirements by Organization and Business Line

Comparison of 1999-00 Planned Spending, and Total Authorities to Actual Expenditures by Organization and Business Lines (\$ thousands)

Organization	Steward-ship of National Heritage Places	Use & Enjoy- ment by Cana- dians	Corporate Services	TOTALS
Parks Canada	151,589	122,860	74,800	349,249
<i>(total authorities)</i>	<i>165,081</i>	<i>141,184</i>	<i>108,331</i>	<i>414,596</i>
(Actuals)	158,835	126,974	102,611	388,420
% of TOTAL	40.9%	32.7%	26.4%	100.0%

Note: Numbers in normal text denote Planned Spending (1999-00 *Report on Plans and Priorities*). Numbers in italics denote Total Authorities for 1999-00 (main and supplementary estimates and other authorities). **Bolded numbers** denote actual expenditures /revenues in 1999-00 (shown in the Public Accounts). Due to rounding figures may not add to totals shown.

Table 6. Respendable Revenues
Respendable Revenues by Business Line (\$ thousands)

Responsible Revenues by Business Line (\$ thousands)			1999-00		
Business Lines	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Revenues	Total Authorities	Actual
Operation					
Rentals, Lands, Buildings and Concessions	10,952	12,157	-	-	-
Entrance Fees	25,663	29,304	-	-	-
Camping and Trailer Permits	11,911	12,509	-	-	-
Other Revenue	8,385	8,649	-	-	-
Total	56,911	62,619	0	0	0
Use & Enjoyment by Canadians					
Revenue Credited to the Parks Canada Revolving Funds					
Townsites					
Municipal Fees	2,945	2,890	4,025	4,025	2,991
Subsidies	3,380	5,104	6,042	6,042	5,746
Hot Springs Revenues	3,506	3,742	3,895	3,895	4,265
Golf Course Revenues	741	836	1,167	1,167	1,006
Total	10,572	12,572	15,129	15,129	14,008
Operational Revenues (Pursuant to section 20 of the Parks Canada Agency Act)					
Stewardship of National Heritage Places					
Rentals, Lands, Buildings and Concessions	-	-	2,500	3,503	3,503
Entrance Fees	-	-	6,300	7,607	7,607
Recreational Fees	-	-	4,225	4,097	4,097
Other Revenue	-	-	1,000	1,744	1,744
Total	-	-	14,025	16,951	16,951

Responsible Revenues by Business Line (\$ thousands) (cont'd)

Business Lines	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
			Planned Revenues	<i>Total Authorities</i>	Actual
Use & Enjoyment by Canadians					
Rentals, Lands, Buildings and Concessions	-	-	7,500	10,508	10,508
Entrance Fees	-	-	18,900	22,821	22,820
Recreational Fees	-	-	12,649	12,292	12,292
Other Revenue	-	-	3,000	3,148	3,148
Total	-	-	42,049	48,769	48,768
Corporate Services					
Rentals, Lands, Buildings and Concessions	-	-	2,000	2,000	2,000
Total - Operational Revenues	-	-	58,074	67,720	67,719
Total Revenues Parks Canada	67,483	75,191	73,203	82,849	81,727

Table 7. Non-Respendable Revenues

Non-Respendable Revenues by Business Line (\$ thousands)

Business Lines	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
			Planned Revenue	Total Authorities	Actual
Program Management & Technical Services					
Other Revenue	8,329	583	-	-	-
Stewardship of National Heritage Places	-	-	-	-	-
Use & Enjoyment by Canadians	-	-	-	-	-
Corporate Services					
Other Revenue	-	-	-	33	33
Total Parks Canada	8,329	583	0	33	33

Table 8. Statutory Payments

Statutory Payments by Business Line (\$ thousands)

Business Lines	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00 *		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Operation	20,267	24,259	-	-	-
Development	1,228	1,785	-	-	-
Program Management and Technical Services	617	3,315	-	-	-
Stewardship of National Heritage Places	-	-	26,225	29,951	29,951
Use & Enjoyment by C a n a d i a n s	-	-	50,743	60,423	60,423
Corporate Services	-	-	10,675	11,981	11,981
Total Statutory Payments	22,112	29,359	87,643	102,355	102,355

Total Authorities are main estimates plus supplementary estimates plus other authorities.

* Fiscal Year 1999-2000 figures include the new Statutory Vote - Expenditures equivalent to revenue resulting from the conduct of operations pursuant to section 20 the *Parks Canada Agency Act*. (Planned Spending \$58,074K, Total Authorities \$67,720K and Actuals \$67,719K)

Table 9A. Transfer Payments Summary

Transfer Payments by Business Line (\$ thousands)

			1999-00		
Business Lines	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Spending	Total Authorities	Actual
GRANTS					
Operation	--	--	--	--	--
Development	23	23	--	--	--
Program Management and Technical Services	--	--	--	--	--
Stewardship of National Heritage Places	--	--	23	3,223	3,223
Use & Enjoyment by Canadians	--	--	--	--	--
Corporate Services	--	--	--	--	--
Total Grants - Parks Canada	23	23	23	3,223	3,223
CONTRIBUTIONS					
Operation	536	282	--	--	--
Development	2,422	15,997	--	--	--
Program Management and Technical Services	--	--	--	--	--
Stewardship of National Heritage Places	--	--	--	705	705
Use & Enjoyment by Canadians	--	--	189	377	377
Corporate Services	--	--	--	248	248
Total Contributions - Parks Canada	2,958	16,279	189	1,330	1,330
Total Transfer Payments - Parks Canada	2,981	16,302	212	4,553	4,553
CONTRIBUTIONS FROM THE NEW PARKS AND HISTORIC SITES ACCOUNT					
Stewardship of National Heritage Places	--	--	3,000	2,000	1,869
Total	--	--	3,000	2,000	1,869

Total Authorities are main estimates plus supplementary estimates plus other authorities.

Table 9B. Transfer Payments Details

Parks Canada Transfer Payments (in dollars)			
	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Actual 1999-00
GRANTS			
Grants in support of activities or projects related to national parks, national marine conservation areas, national historic sites and historic canals	22,707	22,700	22,700
Grant to the Kakivak Association to establish and administer a National Parks Economics Opportunities fund in Nunavut	--	--	3,000,000
Grant to the Kakivak Association to establish the Nunavut National Park Scholarship Trust Fund	--	--	200,000
Total Grants - Parks Canada	22,707	22,700	3,222,700
CONTRIBUTIONS			
Contributions in support of activities or projects related to national parks, national marine conservation areas, national historic sites and historic canals	2,958,068	4,598,555	630,025
Pacific Marine Heritage Legacy	--	6,680,269	--
Contribution St-Lawrence Parks Commission	--	5,000,000	--
Contribution to the Nature Conservancy of Canada towards the purpose of Middle Island	--	--	700,000
Total Contributions - Parks Canada	2,958,068	16,278,824	1,330,025
Total Transfer Payments - Parks Canada	2,980,775	16,301,524	4,552,725
CONTRIBUTIONS FROM THE NEW PARKS AND HISTORIC SITES ACCOUNT			
Contributions under the Parks Canada National Cost Sharing Program	--	--	1,869,026

Table 10. Capital Spending by Business Line

Parks Canada (\$ thousands)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Parks Canada					
Operation *	80,655	78,089	-	-	-
Development	16,924	40,652	-	-	-
Program Management and Technical Services	7,922	308	-	-	-
Stewardship of National Heritage Places	-	-	41,200	23,422	23,238
Use & Enjoyment by Canadians *	-	-	35,700	16,947	15,956
Corporate Services	-	-	3,700	3,953	3,474
Total	105,501	119,049	80,600	44,322	42,668

* Includes spending for the Revolving Funds

**Capital Spending from the New
Parks and Historic Sites Account**

Stewardship of National Heritage Places	-	-	8,300	7,300	6,017
Total Capital Spending	105,501	119,049	88,900	51,622	48,685

Definitions Applicable to Major Capital Projects

Major Capital Project - A departmental undertaking having expenditures of \$2 million or more which involves the design and development of new programs, equipment structures, or systems, and has above-normal risk, is deemed to be a government project when:

- its estimated expenditure exceeds the project approval authority granted to the Department by the Treasury Board; or
- it is particularly high risk, regardless of estimated expenditure.

When a high-risk government project exceeds \$100 million in estimated expenditure, it is deemed to be a Major Crown Project.

Class of Estimates

Substantive Estimate (S) - This estimate is one of sufficiently high quality and reliability so as to warrant Treasury Board approval as a cost objective for the project phase under consideration. It is based on detailed

system and component design and takes into account all project objectives and deliverables. It replaces the classes of estimates formerly referred to as Class A or B.

Indicative Estimate (I) - This is a low quality order of magnitude estimate that is not sufficiently accurate to warrant Treasury Board approval as a cost objective. It replaces the classes of estimates formerly referred to as C or D.

Preliminary Project Approval (PPA) - This defines Treasury Board's authority to initiate a project in terms of its intended operational requirement, including approval of, and expenditure authorization for, the objectives of the project definition phase. Sponsoring departments are to submit for PPA when the project's complete scope has been examined and costed, normally to the indicative level, and when the cost of the project definition phase has been estimated to the substantive level.

Effective Project Approval (EPA) - Treasury Board's approval of, and expenditure authorization for, the objectives of the project implementation phase. Sponsoring departments are to submit for EPA only when the scope of the overall project has been defined and when the estimates have been refined to the substantive level.

Delegated Authority (DA) - Projects for which authority has been delegated to the Department by Treasury Board.

Table 11. Capital Projects

Details of Major Capital Projects

(\$ thousands)	Current Estimated Total Cost	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
				Planned Spending	Total Authorities	Actual
Projects by Activity and Region						
Stewardship of National Heritage Places						
Northwest Territories						
Wood Buffalo Disease Exposed Bison Research (I-DA)	2,600	550	500	500	500	391
Tuktut Nogait West Development (S-DA)	5,900	-	-	2,000	1,600	1,600
Nunavut						
Sirmilik Development (S-DA)	6,000	-	-	-	550	120
Yukon						
Vuntut Development (S-DA)	3,700	590	800	1,500	887	887
British Columbia						
Gwaii Haanas Development (I-EPA)	20,000	660	1,290	1,500	1,500	606
Gulf of Georgia Restoration and Development (I-DA)	6,800	1,505	1,400	1,700	1,700	1,300
Alberta						
Bar-U Ranch Site Development (I-DA)	5,700	810	539	300	502	502
Manitoba						
Wapusk Development (S-DA)	3,800	218	1,292	1,100	1,100	903
Ontario						
Bruce Peninsula Land Acquisition (I-DA)	13,500	221	132	200	204	204
Bruce Peninsula Visitor Centre (I-DA)	5,400	-	-	100	100	87
Trent Severn Waterway Big Chute Recapitalization (I-DA)	5,200	-	-	1,800	2,065	2,065

Details of Major Capital Projects (cont'd)

(\$ thousands)	Current Estimated Total Cost	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
				Planned Spending	<i>Total Authorities</i>	Actual
Projects by Activity and Region						
Quebec						
Lachine Canal Enhancement						
- Heritage Commemoration (S-DA)	9,700	344	862	1,700	2,259	2,259
- Locks and Bridge Clearance (S-DA)	23,300	522	4,387	8,700	8,700	4,999
Fortifications de Québec Nouvelles casernes (S-EPA)	11,800	1,080	2,945	2,600	2,600	2,558
Fort Temiscamingue's Implementation (S-DA)	4,600	1,027	874	700	700	416
Grosse Île & Irish Memorial Site Development (I-EPA)	20,800	2,249	1,690	2,400	2,400	2,390
Saguenay Marine Park Development (I-EPA)	32,300	2,486	3,059	3,800	3,800	3,031
Manoir Papineau Development (I-DA)	4,900	643	457	1,100	1,399	1,399
Nova Scotia						
Halifax Defence Complex Georges Island Stabilization (S-DA)	3,900	600	368	500	500	444
Fortress of Louisbourg Sprinkler System Replacement (I-DA)	7,200	624	1,964	1,600	1,600	1,600
Newfoundland						
Red Bay Development (I-DA)	3,800	701	1,174	500	500	446
Gros Morne Discovery Centre (I-DA)	5,300	355	2,060	1,100	1,100	1,100

Details of Major Capital Projects (cont'd)

(\$ thousands)	Current Estimated Total Cost	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
				Planned Spending	<i>Total Authorities</i>	Actual
Projects by Activity and Region						
Use and Enjoyment by Canadians						
Alberta						
Jasper Sewage Treatment Plant (S-DA)	11,000	-	-	1,000	95	95
Banff and Jasper Icefields Parkway Repairs (I-PPA)	15,000	-	1,842	2,500	82	82
Saskatchewan						
Prince Albert National Park Waskesiu Sewage Treatment Plant (S-DA)	3,700	-	-	1,100	<i>1,100</i>	1,000
Quebec						
La Mauricie National Park Park Enhancement (S-DA)	6,200	517	424	200	929	929
New Brunswick						
Fundy Highway 114 Repavement (S-DA)	11,200	1,463	1,351	1,300	<i>1,300</i>	1,290

Table 12. Revolving Fund Financial Summaries

Townsites - Revolving Fund Statement of Operations (\$ thousands)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		Actual
			Planned Spending	Total Authorities	
Revenues	6,325	7,994	10,067	10,067	8,737
Expenses	7,112	7,652	8,560	8,560	8,172
Profit (Loss)	(787)	342	1,507	1,507	565
Add: Depreciation and other items not requiring use of funds	2,480	2,634	2,803	2,803	2,801
	1,693	2,976	4,310	4,310	3,366
Capital requirements	2,015	5,470	4,726	4,726	3,777
Net expenditures charged to Appropriation	(322)	(2,494)	(416)	(416)	(411)

Townsites - Use of Revolving Fund Authority (\$ thousands)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		Actual
			Planned Spending	Total Authorities*	
Authority	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
Drawdown:					
Balance as at April 1	401	723	3,617	2,801	3,217
Drawdown	322	2,494	416	416	411
	723	3,217	4,033	3,217	3,628
Balance at March 31	9,277	6,783	5,967	6,783	6,372

*Revolving Fund Authorities are permanent and year-end balance is carried forward to the next fiscal year.

Enterprise Unit - Revolving Fund Statement of Operations (\$ thousands)

	1999-00				
	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Revenues	4,247	4,576	5,062	5,062	5,271
Expenses	4,485	4,668	4,582	4,582	5,217
Profit (Loss)	(238)	(92)	480	480	54
Add: Depreciation and other items not requiring use of funds	1,034	1,034	895	895	900
	796	942	1,375	1,375	954
Capital requirements	1,151	1,129	902	902	918
Net expenditures charged to Appropriation	(355)	(187)	473	473	36

Enterprise Unit - Use of Revolving Fund Authority (\$ thousands)

	1999-00				
	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Spending	Total Authorities*	Actual
Authority	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000
Drawdown:					
Balance as at April 1	5,628	5,983	6,170	6,643	6,170
Drawdown	355	187	(473)	(473)	(36)
	5,983	6,170	5,697	6,170	6,134
Balance at March 31	2,017	1,830	2,303	1,830	1,866

*Revolving Fund Authorities are permanent and year-end balance is carried forward to the next fiscal year.

Table 13. Contingent Liabilities

Parks Canada has contingent liabilities which amount to \$53.3 million. This information represents action suits which have been commenced against the Government but they are not yet actual liabilities.

Section V: Agency Overview

Mandate

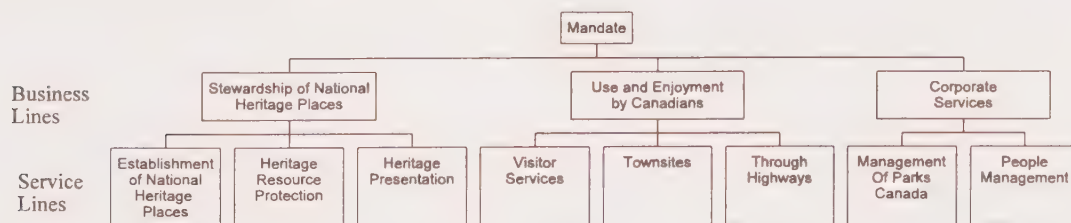
To protect and present nationally significant examples of Canada's natural and cultural heritage, and to foster public understanding, appreciation and enjoyment in ways that ensure the ecological and commemorative integrity of these places for present and future generations.

Parks Canada was established as an agency of the federal government in the *Parks Canada Agency Act* in December 1998. The Parks Canada Agency has been established as a departmental corporation under Schedule II of the *Financial Administration Act*. This means that Parks Canada is a separate legal entity which reports to the Minister of Canadian Heritage and is dedicated to delivering the programs set out within the Agency's legislation and policy authorities. The Minister remains responsible for the overall direction of the agency and is accountable to Parliament for all Parks Canada activities.

Agency Organization

Parks Canada's business lines and service lines are the basis of its Planning, Reporting and Accountability Structure (PRAS). At the highest level, three business lines represent groups of key activities and results to be achieved.

Flowing from the business lines are eight service lines that provide a more detailed breakdown of activities and results¹. The service lines are the building blocks for both corporate and unit planning and reporting.



1

¹For fiscal year 1998-1999, Parks Canada reported its performance through the Department of Canadian Heritage's Performance Report. The old Activity Lines - Operation, Development, Program Management and Technical Services were reported against as the transition to Agency status had not yet been completed.

Stewardship of National Heritage Places encompasses establishment, protection and presentation of heritage places. Stewardship includes identifying and establishing national heritage places as well as managing and protecting the natural and cultural resources in Canada's heritage places. Stewardship also includes communicating key messages of national significance and providing educational opportunities. Parks Canada collaborates with national and international stakeholders in fostering and advocating heritage protection and presentation.

The Use and Enjoyment by Canadians business line refers to access to heritage places. It includes providing appropriate recreational opportunities, products and services as well as marketing and building mutually beneficial relations with clients and stakeholders. Use and enjoyment also includes engaging Canadians to participate and be involved as volunteers and active supporters. Parks Canada works to raise public awareness of ecological and commemorative benefits and values.

The Corporate Services business line deals with the overall management of Parks Canada. It includes developing and implementing procedures, systems, tools and innovative practices in financial and human resources. Parks Canada also prepares analysis and plans to support decision-making and prepares documents and submissions for central agencies and for Parliament.

Governance



Section VI: Other Information

Contact List

National Office

Parks Canada
Office of the Chief Executive Officer
7th Floor, 25 Eddy Street
Hull, Quebec
K1A 0M5
Tel.: (819) 953-3545
Internet address: www.parkscanada.gc.ca

Western and Northern Canada

Director General
Western and Northern Canada
Parks Canada
#552, 220-4th Avenue S.E.
Calgary, Alberta
T2G 4X3
Tel.: (403) 292-5592 Fax: (403) 292-8868

Eastern Canada

Director General
Eastern Canada
Parks Canada
Historic Properties
Upper Water Street
Halifax, Nova Scotia
B3J 1S9
Tel.: (902) 426-4845 Fax: (902) 426-1378

Legislation Administered and Associated Regulations

The Minister has sole responsibility to Parliament for the following Acts and Associated Regulations:

Heritage Railway Stations Protection Act R.S. 1985, c.52 (4th Supp.)
Heritage Railway Stations Regulations

Historic Sites and Monuments Act R.S.1985, c. H-4
Laurier House Act R.S. 1952, c. 163
Mingan Archipelago National Park Act S.C. 1984, c. 34

National Parks Act R.S. 1985, c. N-14

National Parks Aircraft Access Regulations
National Parks Building Regulations
National Parks Businesses Regulations, 1998
National Parks Camping Regulations
National Parks Cemetery Regulations
National Parks Cottages Regulations
National Parks Domestic Animals Regulations, 1998
National Parks Fire Protection Regulations
National Parks Fishing Regulations
National Parks Garbage Regulations
National Parks General Regulations
National Parks Highway Traffic Regulations
National Parks Lease and Licence of Occupation Regulations (1991)
National Parks Signs Regulations
National Parks Town, Visitor Centre and Resort Subdivision Designation Regulations
National Parks Water and Sewer Regulations
National Parks Wildlife Regulations
Town of Jasper Streetworks Taxes Regulations
Town of Jasper Zoning Regulations
Wood Buffalo National Park Game Regulations
Gros Morne Forestry Timber Regulations
National Historic Parks General Regulations
National Historic Parks Order
National Historic Parks Wildlife and Domestic Animals Regulations

Parks Canada Agency Act S.C. 1998, c.31
Saguenay-St. Lawrence Marine Park S.C. 1997, c. 37

The Minister shares responsibility to Parliament for the following Acts and Associated Regulations:

<i>Dominion Water Power Act</i>	R.S. 1985, c. W-4
Dominion Water Power Act Regulations	

<i>Department of Transport Act</i> , sections 7,16,17	R.S. 1985, c. T-18
Historic Canals Regulations	

Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

Management Plan Amendment, Section 7.2 for Banff National Park	February 18, 2000
--	-------------------

National Marine Conservation Areas Plan for Saguenay-Saint Laurent Marine Conservation Area	March 3, 2000
---	---------------

Parks Canada Agency Corporate Plan 1999/2000 - 2003/2004	June 1, 2000
--	--------------

Parks Canada - Report on Plans and Priorities 2000-2001	March 30, 2000
---	----------------

Publications

Canada's National Parks and National Historic Sites

Parks Canada Guiding Principles

Protected Areas - Vision for Canada

Parks Canada into the Future

State of the Parks 1997 Report

Recognizing Canadian History - The Historic Sites and Monuments Board of Canada

Policy on Federal Heritage Buildings

Canadian Inventory of Historic Buildings

What Are the Benefits of Canadian Heritage River Designation

The Canadian Heritage Rivers System - Objectives, Principles and Procedures

Annual Report 1998-99 - Canadian Heritage Rivers System

Copies of these plans and publications can be found on the Parks Canada website at www.parkscanada.gc.ca

Index

Agency Organization	59
Chart of Key Results Commitments	15
Commemorative integrity	24
Communities	31
Contact List	61
Ecological integrity	18
Financial Performance	36
Financial Summary Tables	37
Governance	60
Heritage Presentation	28
Highways	32
Legislation Administered and Associated Regulations	61
Mandate	59
Material Management	34
National Historic Sites	22
National Marine Conservation Areas	20
National Parks and National Park Reserves	16
Panel on Ecological Integrity of Canada's National Parks	6
Publications	63
Statutory Annual Reports	63
Strategic Priorities	11
Sustainable Development	34
Underground Storage Tanks	35
Visitor Satisfaction	30
Visitors	29

Index

23	Aires marines nationales de conservation
40	Apérçu du rendement financier
14	Collaboration avec les collectivités autochtones
35	Collectivités de Parcs Canada
6	Commission sur l'intégrité écologique
38	Développement durable
38	Gestion du matériel
65	Intendance
25	Lieux historiques nationaux
66	Liste de personnes-ressources
67	Lois et règlements connexes administrés
28	L'intégrité commémorative
21	L'intégrité écologique
63	Mandat
30	Mise en valeur du patrimoine
63	Organisation l'Agence
17	Parcs nationaux et de réserves de parc national
12	Priorités stratégiques
68	Publications
68	Rapports annuels obligatoires et autres rapports ministériels
39	Réservoirs de stockage souterrains
36	Routes de transit
33	Satisfaction des visiteurs
6	Sommaire
16	Tableau des principaux engagements en matière de résultats
41	Tableaux financiers sommaires
32	Visiteurs

La Ministre partage la responsabilité devant le Parlement des lois et règlements connexes suivants :

Loi sur les forces hydrauliques du Canada
L.R. 1985, c. W-4
Règlement de la Loi sur les forces hydrauliques du Canada

Loi sur le ministère des Transports, articles 7, 16, 17
L.R. 1985, c. T-18
Règlement sur les canaux historiques

Rapports annuels obligatoires et autres rapports ministériels

Modification du plan directeur du parc national Banff,
18 février, 2000
article 7.2

Plan des aires marines nationales de conservation pour l'aire de
conservation marine du Saguenay-Saint-Laurent
3 mars, 2000

Plan d'entreprise de l'Agence Parcs Canada de 1999/2000 à
2003/2004
1 juin, 2000

Parcs Canada - Rapport sur les plans et priorités de 2000-2001
30 mars, 2000

Publications

Parcs nationaux et lieux historiques nationaux du Canada
Principes directeurs de Parcs Canada
Une vision des zones protégées pour le Canada
Parcs Canada vers l'avenir
Rapport sur l'état des parcs de 1997
En quête de notre passé - Commission des lieux et monuments historiques du Canada
Politique sur les édifices fédéraux à valeur patrimoniale
Inventaire des bâtiments historiques du Canada
Quels sont les avantages de la désignation au titre de rivière du patrimoine canadien?
Le réseau des rivières du patrimoine canadien - Objectifs, principes et méthodes
Rapport annuel de 1998-1999 - Réseau des rivières du patrimoine canadien

Des copies de ces plans et publications se trouvent dans le site Web de Parcs Canada à l'adresse suivante : www.parks canada.gc.ca

Lois et règlements connexes administrés

La Ministre a la seule responsabilité devant le Parlement des lois et des règlements connexes suivants :

Loi sur la protection des gares ferroviaires patrimoniales L.R. 1985, c. 52 (4^e supp.)
Règlement sur les gares ferroviaires patrimoniales

Loi sur les lieux et monuments historiques L.R. 1985, c. H-4
Loi sur la maison Laurier (Laurier House) L.R. 1952, c. 163
Loi sur le parc national de l'archipel de Mingan L.C. 1984, c. 34

Loi sur les parcs nationaux L.R. 1985, c. N-14

Règlement sur l'accès par aéronef aux parcs nationaux
Règlements sur la pratique de commerces dans les parcs nationaux, 1998
Règlement sur le camping dans les parcs nationaux
Règlement sur les cimetières des parcs nationaux
Règlement sur les chalets construits dans les parcs nationaux
Règlement sur les animaux domestiques dans les parcs nationaux, 1998
Règlement sur la prévention des incendies dans les parcs nationaux
Règlement sur la pêche dans les parcs nationaux
Règlement sur les ordures dans les parcs nationaux
Règlement général sur les parcs nationaux
Règlement sur la circulation routière dans les parcs nationaux
Règlement de 1991 sur les baux et les permis d'occupation dans les parcs nationaux
Règlement sur les enseignes dans les parcs nationaux
Règlement sur la désignation des lotissements urbains, des centres d'accueil et des centres de villégiature dans les parcs nationaux
Règlement sur les eaux et les égouts dans les parcs nationaux
Règlement sur la faune dans les parcs nationaux
Règlement visant les impôts sur les travaux de voirie dans la ville de Jasper
Règlement sur le zonage du lotissement urbain de Jasper
Règlement concernant le gibier du parc de Wood-Buffalo
Règlement sur le bois de Gros-Morne
Règlement général sur les parcs historiques nationaux
Décret sur les parcs historiques nationaux
Règlement sur les animaux sauvages et domestiques dans les parcs historiques nationaux

Loi sur l'Agence Parcs Canada L.C. 1998, c. 31
Parc marin du Saguenay-Saint-Laurent L.C. 1997, c. 37

Autre Renseignements

Section VI : Autres renseignements

Liste de personnes-ressources

Bureau national

Parcs Canada

Bureau du directeur général de l'Agence

25, rue Eddy, 7^e étage

Hull (Québec)

K1A 0M5

Tél. : (819) 953-3545

Adresse Internet : www.parkscanada.gc.ca

Ouest et Nord du Canada

Directeur général

Ouest et Nord du Canada

Parcs Canada

220, 4^e Avenue Sud-Est, bureau 552

Calgary (Alberta)

T2G 4X3

Tél. : (403) 292-5592 Téléc. : (403) 292-8868

Est du Canada

Directeur général

Est du Canada

Parcs Canada

Propriétés historiques

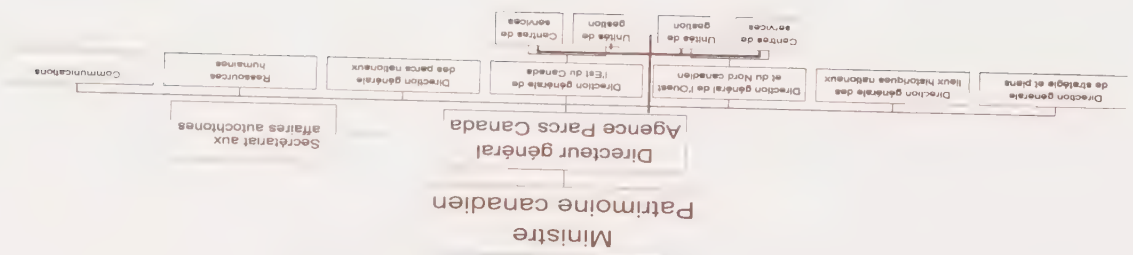
Rue Upper Water

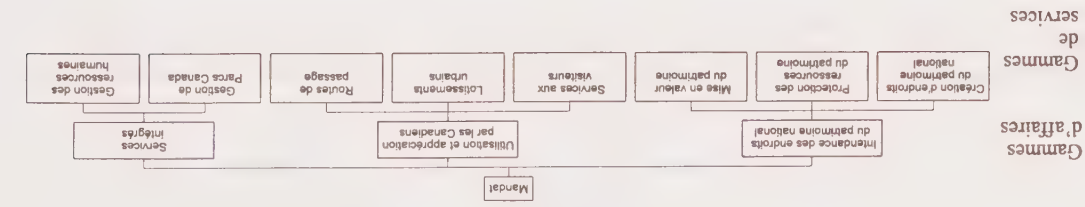
Halifax (Nouvelle-Écosse)

B3J 1S9

Tél. : (902) 426-4845 Téléc. : (902) 426-1378

Intendance





L'intendance des endroits du patrimoine national comprend la création, la protection et la mise en valeur des endroits du patrimoine. Elle comprend en outre l'identification et la création d'endroits du patrimoine national, de même que la gestion et la protection des ressources naturelles et culturelles de ces endroits. Elle englobe également la communication des principaux messages d'importance nationale et la prestation d'activités éducatives. Parcs Canada collabore avec des intervenants nationaux et internationaux afin de promouvoir et défendre la protection et la mise en valeur du patrimoine.

La gamme d'affaires « Utilisation et appréciation par les Canadiens » a trait à l'accès aux endroits du patrimoine. Elle comprend l'offre de possibilités récréatives appropriées, des produits et des services, de même que la commercialisation et l'instauration de relations mutuellement bénéfiques avec les clients et les intervenants. Elle veille en outre à inciter les Canadiens à participer en tant que bénévoles et partisans actifs. Parcs Canada s'efforce de mieux sensibiliser le public aux avantages et aux valeurs de l'intégrité écologique et commémorative.

La gamme d'affaires « Services intégrés » concerne la gestion générale de Parcs Canada. Elle comprend l'élaboration et la mise en œuvre des méthodes, des systèmes, des outils et des pratiques innovatrices en matière de ressources humaines et financières. Parcs Canada prépare également des analyses et des plans à l'appui de la prise de décisions et prépare des documents et des présentations aux organismes centraux et au Parlement.

Section V : Aperçu de l'Agence

Mandat

Protéger et mettre en valeur des exemples représentatifs du patrimoine naturel et culturel du Canada et en favoriser chez le public la connaissance, l'appréciation et la jouissance de manière à garantir l'intégrité écologique et commémorative de ces endroits pour les générations actuelles et futures.

Parcs Canada est devenu une agence du gouvernement fédéral dans la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* en décembre 1998. L'Agence Parcs Canada est un « établissement public » selon l'Annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Cette appellation signifie que Parcs Canada est une entité juridique distincte qui rend compte à la ministre du Patrimoine canadien et qui est vouée à la prestation de programmes prévus dans la Loi et dans les autorisations de pouvoirs de l'Agence. La ministre demeure responsable de l'orientation générale de l'Agence et rend compte au Parlement de toutes les activités de Parcs Canada.

Organisation l'Agence

Les gammes d'affaires et de services de Parcs Canada sont le fondement de son cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR). Au plus haut niveau, trois gammes d'affaires représentent les groupes des principales activités et les résultats à atteindre.

Huit gammes de services découlent de ces gammes d'affaires et donnent une répartition plus détaillée des activités et des résultats. Les gammes de services sont les fondements de la planification et de l'établissement des rapports, tant à l'Agence dans son ensemble que dans les unités de gestion de Parcs Canada.¹

¹ Parcs Canada a fait rapport sur son rendement pour l'exercice de 1998-1999 par l'entremise du Rapport du rendement du ministre du Patrimoine canadien. Les anciennes gammes d'activités - fonctionnement, création, et gestion du programme et services techniques - ont été indiquées parce que la transition au statut d'agence n'avait pas encore été achevée.

Unité d'entreprise - État des résultats du fonds renouvelable (milliers de dollars)

	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Recettes	4 247	4 576	5 062	5 062	5 271
Dépenses	4 485	4 668	4 582	4 582	5 217
Profit (perte)	(238)	(92)	480	480	54
Ajouter : Amortissement et autres éléments qui n'exigent pas l'engagement de fonds	1 034	1 034	895	895	900
Besoins en capital	1 151	1 129	902	902	918
Dépenses nettes imputées au crédit	(355)	(187)	473	473	36

Unité d'entreprise - Utilisation des autorisations du fonds renouvelable (milliers de dollars)

	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales*	Dépenses réelles
Autorisation	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000
Prélèvement :					
Solde au 1 ^{er} avril	5 628	5 983	6 170	6 643	6 170
Prélèvement	355	187	(473)	(473)	(36)
	5 983	6 170	5 697	6 170	6 134
Solde au 31 mars	2 017	1 830	2 303	1 830	1 866

*Les autorisations du fonds renouvelable sont permanentes et le solde de fin d'exercice est reporté à l'exercice suivant.

Tableau 13. Passif éventuel

Parcs Canada a un passif éventuel qui se chiffre à 53 millions de dollars. Les renseignements qui suivent représentent des poursuites judiciaires qui ont été entamées contre le gouvernement, mais pour lesquelles il n'y a pas encore de passif réel.

Tableau 12. Sommaires financiers des fonds renouvelables

Lotissements urbains - Etat des résultats du fonds renouvelable (milliers de dollars)					
1999-2000					
	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Recettes	6 325	7 994	10 067	10 067	8 737
Dépenses	7 112	7 652	8 560	8 560	8 172
Profit (perte)	(787)	342	1 507	1 507	565
Ajouter : Amortissement et autres éléments qui n'exigent pas l'engagement de fonds					
	2 480	2 634	2 803	2 803	2 801
	1 693	2 976	4 310	4 310	3 366
Besoins en capital	2 015	5 470	4 726	4 726	3 777
Dépenses nettes imputées au crédit	(322)	(2 494)	(416)	(416)	(411)

Lotissements urbains - Utilisation des autorisations du fonds renouvelable (milliers de dollars)					
1999-2000					
	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales*	Dépenses réelles
Autorisation	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Prélèvement : Solde au 1 ^{er} avril	401	723	3 617	2 801	3 217
Prélèvement	322	2 494	416	416	411
	723	3 217	4 033	3 217	3 628
Solde au 31 mars	9 277	6 783	5 967	6 783	6 372

*Les autorisations du fonds renouvelable sont permanentes et le solde de fin d'exercice est reporté à l'exercice suivant.

(milliers de dollars)		Coût total	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
		estimé	1997-1998	1998-1999			
Projets par activité et région		actuel					

Utilisation et appréciation par les Canadiens

Alberta

Usine de traitement des eaux usées
de Jasper (F-PD)

00011

1999

—

0001

56

56

Banff et Jasper

Réparations aux
stationnements des champs

de glace
(I-APP)

15000

10

1842

2500

82

82

Saskatchewan

Parc national Prince-Albert
Usine de traitement des eaux
usées de Waskesiu (F-PD)

3700

—

—

0011

0011

0001

Québec

Parc national de la Mauricie
Amélioration du parc (F-PD)

6200

517

424

200

676

676

Nouveau-Brunswick

Thermorégénération de la
route I14 de Fundy (F-PD)

11200

1463

1351

1300

1300

1 290

Détails des grands projets d'immobilisations (suite)

(milliers de dollars)	Coût total	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	1999-2000	
				<i>Autorisations</i>	<i>Dépenses</i>
Projets par activité et région	estimé actuel	réelles 1997-1998	réelles 1998-1999	<i>prévues</i>	<i>réelles</i>

Québec

Amélioration du canal Lachine - Commémoration du patrimoine (F-PD)	9 700	344	862	1 700	2 259
Ecluses et hauteur du pont (F-PD)	23 300	522	4 387	8 700	4999
Fortifications de Québec Nouvelles casernes (F-AEP)	1 1800	1080	2945	2600	2 558
Mise en œuvre du LHN de Fort-Témiscamingue (F-PD)	4600	1027	874	700	416
Création du LHN de la Grosse-Ile-et-le-Mémorial-des-Irlandais (I-AEP)	20800	2249	1690	2400	2 390
Création du parc marin du Saguenay (I-AEP)	32300	2486	3059	3800	3 031
Création du LHN du Manoir-Rapineau (I-PD)	4900	643	457	1100	1 399
Nouvelle-Ecosse					
Citadelle de Halifax, stabilisation du LHN de l'Ile-Georges (F-PD)	3900	600	368	500	444
Remplacement du système de gicleurs au LHN de la Forteresse-de-Louisbourg (I-PD)	7200	624	1964	1600	1 600
Terre-Neuve					
Création du LHN de Red Bay (I-PD)	3800	701	1174	500	446
Centre de découvertes de Gros-Morne (I-PD)	5300	355	2060	1100	1 100

Rendement Financier

Tableau 11. Projets d'immobilisations

Détails des grands projets d'immobilisations

(milliers de dollars)					
Coût total	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorisations totales
actuel	1997-1998	1998-1999	1999-2000		
estimé					
Projets par activité et région					

Intendance des endroits du patrimoine national					
Territoires du Nord-Ouest					
Recherche à Wood Buffalo sur les bisons exposés aux maladies (I-PD)	2600	550	500	500	391
Création - Ouest de Tukut Nogait (F-PD)	5900	-	-	2000	1 600
Nunavut					
Création de Sirmilik (F-PD)	6000	-	-	-	120
Yukon					
Création de Vuntut (F-PD)	3700	590	800	1500	887
Colombie-Britannique					
Création de Gwaii Haanas (I-AEP)	20000	660	1290	1500	606
Création et restauration de Gulf of Georgia (I-PD)	6800	1505	1400	1700	1 300
Alberta					
Mise en valeur du site du Ranch-Bar U (I-PD)	5700	810	539	300	502
Manitoba					
Création de Wapusk (F-PD)	3800	218	1292	1100	903
Ontario					
Acquisition de terres dans la péninsule Bruce (I-PD)	13500	221	132	200	204
Centre des visiteurs de la péninsule Bruce (I-PD)	5400	-	-	100	87
Recapitalation de la chute Big dans la voie navigable Trent-Severn (I-PD)	5200	-	-	1800	2 065

Catégories d'estimations	
Estimation fondée (F) - Estimation suffisamment précise et fiable pour permettre au Conseil du Trésor d'approuver un objectif en ce qui a trait au coût de la phase du projet à l'étude. Elle repose sur des études détaillées des systèmes et tient compte de tous les objectifs et résultats prévus du projet. Elle remplace les catégories d'estimation autrefois appelées catégorie A ou B.	
Estimation indicative (I) - Estimation de faible ordre de grandeur qui n'est pas suffisamment fiable pour que le Conseil du Trésor l'approuve comme objectif relié au coût. Elle remplace les catégories d'estimation autrefois appelées catégorie C ou D.	
Approbation préliminaire des projets (APP) - Cette appellation désigne l'autorisation donnée par le Conseil du Trésor d'entreprendre un projet visant à répondre à un besoin opérationnel précis; elle englobe l'approbation des objectifs de la phase de définition du projet et les dépenses connexes. Les ministères partains doivent présenter une APP lorsque la portée complète du projet a été examinée et son coût évalué, normalement à titre indicatif et lorsque le coût de la phase de définition du projet a été évalué de manière précise et fiable.	
Approbation effective des projets (AEP) - Approbation par le Conseil du Trésor des objectifs correspondant à la phase de mise en œuvre d'un projet. Elle comprend aussi l'autorisation des dépenses connexes. Les ministères partains doivent présenter une AEP seulement lorsque la portée du projet général a été définie et lorsque les estimations ont été établies de manière précise et fiable.	
Pouvoir délégué (PD) - Projets pour lesquels le Conseil du Trésor a délégué le pouvoir au Ministère.	

Tableau 10. Dépenses en capital

Dépenses en capital - Parcs Canada (milliers de dollars)

1999-2000				
Dépenses réelles	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorisations totales
	1997-1998	1998-1999		

Parcs Canada				
Fonctionnement*	80 655	78 089	-	-
Création	16 924	40 652	-	-
Gestion du programme et services techniques	7 922	308	-	-
Intendance des endroits du patrimoine national	-	-	41 200	23 422
Utilisation et appréciation par les Canadiens *	-	-	35 700	16 947
Services intégrés	-	-	3 700	3 953
Total	105 501	119 049	80 600	44 322

* Comprend les dépenses applicables aux fonds renouvelables

Dépenses en capital du Compte des Nouveaux Parcs et Lieux Historiques

Gérance des endroits du patrimoine national	-	-	8 300	7 300
Total	105 501	119 049	88 900	51 622

Définitions applicables aux grands projets d'immobilisations

Grand projet d'immobilisations - Un projet ministériel dont les dépenses dépassent deux millions de dollars et qui comprend la conception et l'élaboration de nouveaux programmes, de structures d'équipement ou de systèmes, de même qu'un risque supérieur à la normale est jugé projet gouvernemental dans les cas suivants :

- les dépenses prévues dépassent le pouvoir d'approbation de projets accordé au Ministère par le Conseil du Trésor; ou
- le projet présente un risque particulièrement élevé, quelles que soient les dépenses prévues.

Lorsque les dépenses prévues d'un projet gouvernemental à risque élevé dépassent 100 millions de dollars, il est jugé grand projet de l'État.

Paielements de transfert par programme et par gamme d'affaires (en dollars)			
Programme/Gammes d'affaires	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses réelles 1999-2000

SUBVENTIONS

Subventions à l'appui d'activités ou de projets liés aux parcs nationaux, aux autres marines nationales de conservation, aux lieux historiques nationaux et aux canaux historiques	22 707	22 700	22 700
Subvention à la Kakivak Association visant la création et l'administration d'un fonds d'intégration des parcs nationaux au Nunavut	--	--	3 000 000
Subvention à la Kakivak Association visant la création du fonds fiduciaire des bourses d'études du parc national Nunavut	--	--	200 000
Total des subventions - Parcs Canada	22 707	22 700	3 222 700

CONTRIBUTIONS

Contributions à l'appui d'activités ou de projets liés aux parcs nationaux, aux autres marines nationales de conservation, aux lieux historiques nationaux et aux canaux historiques	2 958 068	4 598 555	630 025
Héritage patrimonial marin du Pacifique	--	6 680 269	--
Contribution à la Commission des parcs du Saint-Laurent	--	5 000 000	--
Contribution à la Société canadienne pour la conservation de la nature visant l'île Middle	--	--	700 000
Total des contributions - Parcs Canada	2 958 068	16 278 824	1 330 025
Total des paiements de transfert - Parcs Canada	2 980 775	16 301 524	4 552 725

Contributions au compte des nouveaux parcs et lieux historiques

Contributions en vertu du Programme national de partage des frais de Parcs Canada

-- -- 1 869 026

Tableau 9A. Sommaire des paiements de transfert

Paiements de transfert par gamme d'affaires et gamme de services (milliers de dollars)

1999-2000

Gamme d'affaires/	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
-------------------	----------------------------	----------------------------	------------------	-----------------------	------------------

SUBVENTIONS

Fonctionnement	--	--	--	--	--
Création	23	23	--	--	--
Gestion du programme et services techniques	--	--	--	--	--
Intendance des droits du patrimoine national	--	--	23	3 223	3 223
Utilisation et appréciation par les Canadiens	--	--	--	--	--
Services intégrés	--	--	--	--	--
Total des subventions - Parcs Canada	23	23	23	3 223	3 223

CONTRIBUTIONS

Fonctionnement	536	282	--	--	--
Création	2 422	15 997	--	--	--
Gestion du programme et services techniques	--	--	--	--	--
Intendance des droits du patrimoine national	--	--	--	705	705
Utilisation et appréciation par les Canadiens	--	--	189	377	377
Services intégrés	--	--	--	248	248
Total des contributions - Parcs Canada	2 958	16 279	189	1 330	1 330
Total des paiements de transfert - Parcs Canada	2 981	16 302	212	4 553	4 553

Les autorisations totales comprennent le budget principal, les budgets supplémentaires et les autres autorisations.

Contributions du compte des nouveaux parcs et lieux historiques

Gérance des endrois du patrimoine national

--	--	3 000	2 000	1 869
--	--	3 000	2 000	1 869
Total				

Tableau 9B. Détails des paiements de transfert

Tableau 8. Paiements législatifs

Paiements législatifs par gamme d'affaires (milliers de dollars)					
Gamme d'affaires	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	1999-2000 *	
				Autorisations totales	Dépenses réelles
Fonctionnement	20 267	24 259	-	-	-
Création	1 228	1 785	-	-	-
Gestion du programme et services techniques	617	3 315	-	-	-
Intendance des endroits du patrimoine national	-	-	26 225	29 951	29 951
Utilisation et appréciation par les Canadiens	-	-	50 743	60 423	60 423
Services intégrés	-	-	10 675	11 981	11 981
Total Paiements législatifs	22 112	29 359	87 643	102 355	102 355

Les autorisations totales comprennent le budget principal, les budgets supplémentaires et les autres autorisations.

- Les données pour l'année fiscale 1999-2000 inclut le nouveau crédit législatif - dépenses qui équivalent aux recettes résultant de la poursuite des opérations en vertu de l'article 20 de la Loi sur l'Agence Parcs Canada.
(Prévisions 58 074 K, Autorisations 67 720 K et Réel 67 714 K)

Tableau 7. Recettes non disponibles

Recettes non disponibles par gamme d'affaires (milliers de dollars)				
1999-2000				
Recettes	Recettes	Recettes	Recettes	Recettes
réelles	réelles	réelles	prévues	totales
1997-1998	1998-1999	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Gammes d'affaires				
Gestion du programme et services				
techniques				
8 329	583	--	-	-
Autres recettes				
Intendance des endroits du				
patrimoine national				
-	-	-	-	-
Utilisation et appréciation par les				
Canadiens				
-	-	-	-	-
Services intégrés				
Autres recettes				
-	-	-	-	-
8 329	583	-	-	-
Total Parcs Canada				

Recettes disponibles par gamme d'affaires (milliers de dollars)					
	Total	Gammes d'affaires			
		Recettes réelles 1997-1998	Recettes réelles 1998-1999	Recettes prévues	Autorisations totales
Locations, terres, édifices et concessions	-	-	-	2 500	3 503
Droits d'entrée	-	-	-	6 300	7 607
Droits	-	-	-		
d'utilisation	-	-	-	4 225	4 097
récréative	-	-	-	1 000	1 744
Autres recettes	-	-	-		
Total	-	-	-	14 025	16 951

Utilisation et appréciation par les Canadiens					
	Total	Gammes d'affaires			
		Recettes réelles 1997-1998	Recettes réelles 1998-1999	Recettes prévues	Autorisations totales
Locations, terres, édifices et concessions	-	-	-	7 500	10 508
Droits d'entrée	-	-	-	18 900	22 821
Droits	-	-	-		
d'utilisation	-	-	-	12 649	12 292
récréative	-	-	-	3 000	3 148
Autres recettes	-	-	-		
Total	-	-	-	42 049	48 768
Services intégrés					
Locations, terres, édifices et concessions	-	-	-	2 000	2 000
Total - Recettes du Trésor	-	-	-	58 074	67 720
Total - Recettes Parcs Canada	67 483	75 191	73 203	82 849	81 727

Tableau 6. Recettes disponibles

Recettes disponibles par gamme d'affaires (milliers de dollars)						
1999-2000						
Gammes d'affaires		Recettes réelles 1997-1998	Recettes réelles 1998-1999	Recettes prévues	Autorisations totales	Recettes réelles
Fonctionnement						
Locations, terres, édifices et concessions	10 952	12 157	-	-	-	-
Droits d'entrée	25 663	29 304	-	-	-	-
Camping et droits des remorques	11 911	12 509	-	-	-	-
Autres recettes	8 385	8 649	-	-	-	-
Total	56 911	62 619	0	0	0	0
Utilisation et appréciation par les Canadiens						
Recettes imputées aux fonds renouvelables de Parcs Canada						
Lotissements urbains	2 945	2 890	4 025	4 025	4 025	2 991
Droits municipaux	3 380	5 104	6 042	6 042	6 042	5 746
Subventions	3 506	3 742	3 895	3 895	3 895	4 265
Recettes des sources thermales	741	836	1 167	1 167	1 167	1 006
Recettes des terrains de golf	10 572	12 572	15 129	15 129	15 129	14 008
Total	10 572	12 572	15 129	15 129	15 129	14 008
Recettes imputées au Trésor (disponibles selon l'article 20 de la Loi sur l'Agence Parcs Canada)						
Intendance des endroits du patrimoine national						

Tableau 5. Besoins en ressources par organisation et gamme d'affaires

Comparaison des dépenses prévues en 1999-2000, des autorisations totales et des dépenses réelles par organisation et gamme d'affaires (milliers de dollars)

Organisation	Intendance des			Services intégrés	TOTALUX
	Utilisation et appréciation	Canadiens par les	national		
Parcs Canada	151 589	122 860	74 800	349 249	
(Autorisations totales)	165 081	141 184	108 331	414 596	
(Dépenses réelles)	158 835	126 974	102 611	388 420	
% du TOTAL	40,9%	32,7%	26,4%	100,0%	

Note : Les chiffres en texte normal indiquent les dépenses prévues (*Rapport sur les plans et priorités* de 1999-2000). Les chiffres en italiques indiquent les autorisations totales en 1999-2000 (budgets principal et supplémentaires et autres autorisations). Les chiffres en caractère gras indiquent les dépenses et les recettes réelles en 1999-2000 (figurant dans les comptes publics). En raison de l'arrondissement, les chiffres peuvent ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Tableau 4B. Concordeance entre l'ancienne et la nouvelle structure - Dépenses réelles (milliers de dollars)

Programme de Parcs Canada			Ancienne structure		
Nouvelle structure	Fonctionnement	256 357	66%	2 787	ETP
	Création	81 568	21%	241	
	Gestion du programme et services techniques	50 495	13%	413	
	Total (\$)	158 835	41%	1 392	
Parcs Canada			Ancienne structure		
Nouvelle structure			Ancienne structure		
Intendance des endroits du patrimoine national par les Services intégrés			Total		
%			%		
Total			Total		
%			%		
ETP			ETP		

prévues (milliers de dollars)

Ancienne structure	Parcs Canada	Intendance des endroits du patrimoine national	Utilisation et appréciation par les Canadiens	Services intégrés	Total	% du total	ETP
	Nouvelle structure						
Programme de Parcs Canada	Fonctionnement Création Gestion du programme et services techniques				254 215	73%	2 811
					51 821	15%	203
					43 213	12%	373
					349 249	100%	
Nouvelle structure		Total (\$)	151 589	122 860	74 800		
		% du total	43%	35%	22%		
ETP			1 363	1 054	970		3 387

Tableau 3B. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles par gamme d'affaires et gamme de services

Dépenses ministérielles nettes prévues et dépenses réelles nettes par programme et gamme de services (milliers de dollars)

1999-2000				
Gamme de services				
Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
260 494	234 454	-	-	-
36 682	75 333	-	-	-
19 263	43 910	-	-	-
-	-	151 589	165 081	158 835
-	-	122 860	141 184	126 974
-	-	74 800	108 331	102 611
316 439	353 697	349 249	414 596	388 420
Total Parcs Canada				

Tableau 3A. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses ministérielles prévues et dépenses réelles par programme et gamme d'affaires (milliers de dollars)

1999-2000					
Gammes d'affaires	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Fonctionnement	327 977	309 645	-	-	-
Création	36 682	75 333	-	-	-
Gestion du programme et services techniques	19 263	43 910	-	-	-
Intendance des endrois du patrimoine national	-	-	151 589	165 081	158 835
Utilisation et appréciation par les Canadiens	-	-	137 989	156 313	140 982
Services intégrés	-	-	74 800	108 331	102 611
Total Parcs - Dépenses brutes	383 922	428 888	364 378	429 725	402 428
Moins : Recettes disponibles	67 483	75 191	15 129	15 129	14 008
Total Parcs - Dépenses nettes	316 439	353 697	349 249	414 596	388 420
Dépenses non budgétaires	--	--	--	--	--
Total Parcs Canada	316 439	353 697	349 249	414 596	388 420

Dépenses ministérielles prévues et dépenses réelles par gamme d'affaires (milliers de dollars) (suite)

Gammes d'affaires	Dépenses totales nettes
ETP	Dépenses totales nettes
Fonctionnement	Moins : recettes disponibles
Immobilisations	Total des dépenses brutes
Subventions et contributions	Subv. et contrib. légitimatives
	Dépenses partiel : brut
	Dépenses partiel : votées

AUTRES RECETTES ET DÉPENSES

Recettes non disponibles	33
(Autorisations totales)	33
(Dépenses réelles)	33
Coût des services fournis par d'autres ministères	18 100
(Autorisations totales) **	28 796
(Dépenses réelles)	28 796
Coût net du Programme	367 349
(Autorisations totales)	443 359
(Dépenses réelles)	417 183

* Les chiffres en texte normal indiquent les dépenses prévues (*Rapport sur les plans et priorités de 1999-2000*). Les chiffres en italiques indiquent les autorisations totales en 1999-2000 (budgets principal et supplémentaires et autres autorisations). Les chiffres en caractère gras indiquent les dépenses et les recettes réelles en 1999-2000 (figurant dans les comptes publics).
 En raison de l'arrondissement, les chiffres peuvent ne pas correspondre aux totaux indiqués.

** Ce montant inclut 7 510 000 \$ pour les services en provenance du Ministère du Patrimoine canadien.

Tableau 2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses ministérielles prévues et dépenses réelles par gamme d'affaires (milliers de dollars)

PROGRAMME/ Gamme d'affaires	ETP	Fonction- nement	Immobili- sations	Subventions et contributions voquées	Total partiel : dépenses brutes voquées	Subv. et contr. législa- tives	Total des dépenses brutes	Moins : recettes disponibles	Dépenses totales nettes
Intendance des endroits du patrimoine national	1 363	110 366	41 200	23	151 589	--	151 589	--	151 589
(Dépenses réelles) (Autorisations totales)	1 363	137 731	23 422	3 928	165 081	--	165 081	--	165 081
Utilisation et appréciation par les Canadiens	1 054	102 100	35 700	189	137 989	--	137 989	15 129	122 860
(Dépenses réelles) (Autorisations totales)	1 054	138 989	16 947	377	156 313	--	156 313	15 129	141 184
Services intégrés	970	71 100	3 700	-	74 800	--	74 800	--	74 800
(Dépenses réelles) (Autorisations totales)	970	104 130	3 953	248	108 331	--	108 331	--	108 331
Total Parcs - Dépenses budgétaires	3 387	283 566	80 600	212	364 378	--	364 378	15 129	349 249
(Dépenses réelles) (Autorisations totales)	3 387	380 850	44 322	4 553	429 725	--	429 725	15 129	414 596
Dépenses non budgétaires Autorisations totales	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dépenses réelles	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Total Parcs Canada	3 387	283 566	80 600	212	364 378	--	364 378	15 129	349 249
Autorisations totales - Parcs	3 387	380 850	44 322	4 553	429 725	--	429 725	15 129	414 596
Dépenses réelles - Parcs	3 441	355 207	42 668	4 553	402 428	--	402 428	14 008	388 420

Tableau 1. Sommaire des crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (milliers de dollars)

1999-2000			
Dépenses	Autorisations	Dépenses	Crédit
réelles	totales	prévues	
274 064	292 001	247 857	115 Dépenses de programme
12 000	12 000	14 000	120 Compte des nouveaux parcs et lieux historiques
67 719	67 720	58 074	(V) Dépenses équivalentes aux recettes (art. 20 de la Loi sur l'Agence Parcs Canada)
(36)	1 831	(473)	(V) Fonds renouvelable des unités d'entreprise de Parcs Canada*
412	6 783	416	(V) Fonds renouvelable des lotissements urbains*
33 876	33 876	29 375	(V) Contributions aux régimes d'avantages des employés
385	385	-	(V) Produit de l'élimination de biens de la Couronne excédentaires
388 420	414 596	349 249	Total Parcs - Dépenses budgétaires
--	-	-	Total Parcs - Dépenses non budgétaires
388 420	414 596	349 249	Total Parcs Canada

* Se reporter au tableau 12 pour de plus amples détails sur les fonds renouvelables.

B. Tableaux financiers sommaires

1. Sommaire des crédits approuvés
2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
- 3A. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
- 3B. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles par article et gamme de services
- 4A. Tableau de concordance entre l'ancienne et la nouvelle structure - prévisions
- 4B. Tableau de concordance entre l'ancienne et la nouvelle structure - résultats réels
5. Besoins en ressources par organisation et gamme d'affaires
6. Recettes disponibles
7. Recettes non disponibles
8. Paiements législatifs
- 9A. Sommaire des paiements de transfert
- 9B. Détails des paiements de transfert
10. Dépenses en capital - Programme de Parcs Canada
11. Projets d'immobilisations
12. Sommaires financiers des fonds renouvelables
13. Passif éventuel

Section IV : Rendement financier

A. Aperçu du rendement financier

En 1999-2000, le budget principal de l'Agence Parcs Canada s'est élevé à 347 249 000 \$. Tout au long de l'année, l'Agence a reçu des fonds additionnels qui ont porté les autorisations totales à 414 596 491 \$. Ces ressources additionnelles (67 347 491 \$) ont été réparties entre les principales initiatives suivantes :

(en millions de dollars)	
•	règlements salariaux visant les conventions collectives, les augmentations économiques, les primes convenues au moment de la signature des conventions collectives, l'équité salariale, etc.
17,8	report du budget de fonctionnement de l'année précédente
10,4	augmentation de la perception de recettes de fonctionnement
9,6	ressources des fonds renouvelables provenant de l'année précédente
8,6	augmentation de la contribution au régime d'avantages des employés
4,5	création de nouveaux parcs au Nunavut
3,3	urgences et lutte contre les incendies de forêt
3,2	transfert permanent net de ressources du ministère du Patrimoine canadien
2,6	initiatives d'emploi des jeunes
2,0	indemnités de départ, prestations de maternité et crédits de vacance payés à la cessation d'emploi
1,5	Coûts de la Stratégie d'information financière (SIF)
1,1	

Les autorisations inutilisées en 1999-2000 seront réparties sur les années suivantes de la manière suivante :

•	budget de fonctionnement à reporter selon la politique établie dans la Loi sur l'Agence Parcs Canada
17,4	solde des autorisations de prélèvement dans les fonds renouvelables,
8,2	disponible au cours des prochaines années

Réservoirs de stockage souterrains

Le 27 avril 2000, l'Agence Parcs Canada a présenté à Environnement Canada son rapport annuel sur la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement*, partie IX. Réglement concernant l'enregistrement des systèmes de stockage de produits pétroliers et de produits apparentés sur les terres fédérales.

4. Mettre en valeur le mandat, les valeurs et les réseaux de Parcs Canada comme un exemple vivant de l'utilisation durable du patrimoine naturel et culturel du Canada	Se reporter au principal résultat 1 : pages 33 et 36 et au <i>Rapport de 1999 sur les aires patrimoniales protégées</i> . Chapitre 3 : Faire participer les Canadiens
5. Promouvoir le développement durable comme fondement de l'activité communautaire	Principal résultat 2 : pages 36 et 37
6. Faire montre d'une gestion environnementale exemplaire dans toutes les opérations de Parcs Canada	Le chapitre 2 du <i>Rapport du Commissaire à l'environnement et au développement durable</i> , en mai 2000, sur l'écologisation des opérations gouvernementales signale que parmi les dix principales organisations fédérales, Parcs Canada se classe dans le dernier tiers pour ce qui est des progrès réalisés dans la mise en œuvre de son système de mesure et de surveillance des répercussions environnementales de ses activités. Pour cette raison, Parcs Canada examine et simplifie son système de gestion de l'environnement et présentera un rapport sur les progrès réalisés relativement aux principaux éléments du système en mars 2001.

Section III : Rapport consolidé

Gestion du matériel

Le ministère du Patrimoine canadien s'occupait de la tenue de l'inventaire des biens mobiliers pour Parcs Canada. Un système interne a été mis au point pour que chaque centre de responsabilité de Parcs Canada puisse tenir son propre inventaire de biens mobiliers. Avec la création de l'Agence, Parcs Canada s'est engagé à mettre en œuvre d'ici le 1^{er} avril 2000, dans le cadre de son système d'information financière, un module sur les biens mobiliers et à s'occuper des imputations des coûts engagés à l'exercice et des coûts du cycle de vie. Un module du système intégré des finances et du matériel (SIFM) a été conçu et mis en œuvre le 1^{er} avril 2000.

Développement durable

Les objectifs de développement durable de Parcs Canada sont indiqués à la figure X ci-dessous. Le *Rapport de 1999 sur les aires patrimoniales protégées* renferme plus de renseignements à cet égard.

Figure 13 Progrès versus objectifs de la stratégie de développement durable

OBJETIFS DE LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE		PROGRÈS RÉALISÉS	
1. Protéger et préserver le patrimoine naturel du Canada	Se reporter au principal résultat 1 : pages 18 à 26	et au <i>Rapport de 1999 sur les aires patrimoniales protégées</i> . Chapitre 1 : Parcs nationaux du Canada	
2. Approfondir la compréhension scientifique des systèmes naturels et des liens entre les humains et l'environnement		et au <i>Rapport de 1999 sur les aires patrimoniales protégées</i> . Chapitre 1 : Parcs nationaux du Canada	
3. Protéger et mettre en valeur le patrimoine culturel du Canada	Se reporter au principal résultat 1 : pages 26 à 33	et au <i>Rapport de 1999 sur les aires patrimoniales protégées</i> : chapitre 2 : Lieux historiques du Canada	

à leur examen. Le plan communautaire de Jasper en est encore à la phase de consultation, par suite d'une demande du Conseil communautaire. Parcs Canada vise toujours que les six collectivités soient régies conformément à leurs plans communautaires respectifs d'ici 2003-2004.

Il est à noter que les plans communautaires fixent des limites à l'aménagement, à l'intérieur des délimitations de la collectivité. Parcs Canada continuera à travailler avec les collectivités et les propriétaires de terres contiguës afin d'influencer l'utilisation des terres à l'extérieur des collectivités.

Routes de transit

La responsabilité de Parcs Canada en ce qui concerne les routes n'est pas liée à son mandat de base de protection et de mise en valeur des ressources du patrimoine. Parcs Canada est devenu responsable de tout le programme d'immobilisations lié à ces routes en 1993, lorsque Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a révoqué la *Loi sur la route Transcanadienne*. Les routes de transit comprennent des tronçons de 21 routes numérotées qui traversent 16 parcs nationaux et un lieu historique national, sur une distance d'environ 900 kilomètres. La valeur de remplacement des routes a été évaluée à 1,1 milliard de dollars, ce qui représente environ 16 % de la valeur de remplacement de tout le portefeuille des biens de Parcs Canada.

Parcs Canada s'est engagé à garder les routes ouvertes à la circulation de passage, sauf en cas de conditions environnementales incontrôlables (p. ex. de fortes chutes de neige ou des pluies excessives qui entraînent le glissement de roches). En 1999-2000, aucune route n'a été fermée en raison de problèmes liés à l'état des biens.

Dans le cadre de son engagement envers une gestion durable des routes, et conformément à la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*, Parcs Canada adopte des normes de construction et de conception des routes qui réduisent les répercussions des routes sur l'environnement. Il peut s'agir de pratiques durables comme exiger des entrepreneurs qu'ils suivent un plan environnemental pendant l'exécution de travaux dans le parc; réduire l'utilisation du sel de voirie; limiter l'envasement pendant la construction; utiliser des matériaux qui réduisent au minimum l'entretien à long terme et les risques connexes pour l'environnement (par exemple, électrozingage des ponts au lieu de la peinture); utiliser des espèces végétales locales dans l'aménagement paysager et remettre en état les zones de construction.

Même si les routes et les ponts demeurent ouverts, la majeure partie de ces biens sont jugés dans un état passable (45 %) ou médiocre (32 %). Compte tenu des niveaux de financement actuels, Parcs Canada prévoit une augmentation du pourcentage des biens cotés faibles et médiocres. Parcs Canada continuera à collaborer avec les organismes centraux pour trouver un financement à long terme pour la recapitalisation des routes.

sensibilisation et la compréhension des principaux messages du patrimoine, 2) de saisir les caractéristiques importantes des visiteurs afin de mieux suivre l'exactitude des données et de mieux comprendre les types particuliers de visiteurs et 3) de recueillir les réponses des visiteurs dans chaque parc et lieu historique national selon un cycle de trois ans.

Collectivités de Parcs Canada

Parcs Canada administre six collectivités dans les parcs nationaux :

Field dans le parc national Yoho; Jasper dans le parc national Jasper; Lac Louise dans le parc national Banff; Wasagamung dans le parc national du Mont-Riding; Waske-siu dans le parc national de Prince-Albert; et les lacs Waterton dans le parc national des Lacs-Waterton. La septième collectivité de Banff est autonome sur le plan administratif

depuis 1990. Par suite des préoccupations exprimées par le public concernant le volume d'aménagement commercial dans la ville de Banff, Parcs Canada s'est engagé à élaborer des plans communautaires pour chacune des six collectivités qui se trouvent dans les parcs nationaux.

Chaque plan communautaire est guidé par les principes suivants :

- absence nette d'incidence environnementale négative;
- un usage approprié;
- la gestion responsable de la croissance;
- le leadership dans l'intendance environnementale et la conservation du patrimoine.

Dans la pratique, ces principes supposent la fixation d'objectifs pour les limites des collectivités, les zones commerciales, l'aménagement admissible, les populations cibles et d'autres attentes mesurables. Des indicateurs et des objectifs seront également fixés pour mesurer les répercussions de chaque collectivité sur l'environnement. Parcs Canada est à élaborer un modèle afin de surveiller les répercussions environnementales et d'établir une information de base en 2000-2001. Les rapports annuels sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des plans communautaires commenceront, une fois que ces derniers auront été approuvés.

La ministre a approuvé le plan communautaire de Field en juillet 1999. Les autres plans, à l'exception de celui de Jasper, ont été préparés et la haute direction procède actuellement

fait de sondages et certains autres, notamment certains parcs nationaux, en ont effectué plusieurs. Les taux de réponse aux sondages, lorsqu'ils étaient connus, ont également varié considérablement, allant d'un faible 10 % à plus de 85 %. Le pourcentage des visiteurs « satisfaits » et « entièrement satisfaits » dans les lieux participants allait de 79 % à 99 %. La figure 12 résume les résultats.

Figure 12
Nombre et pourcentage des résultats des sondages des visiteurs des saisons 1997, 1998 et 1999 conformes aux normes de satisfaction des visiteurs de Parcs Canada

Nombre de sondages dans lesquels 85 % ou plus des visiteurs étaient satisfaits ou très satisfaits	98 (93 %)
Nombre de sondages dans lesquels 40 % ou plus des visiteurs étaient très satisfaits	91 (86 %)

La tendance générale constatée dans ces sondages a été confirmée indépendamment par la première enquête auprès des citoyens qui a touché 2 900 ménages canadiens en 1998 et à qui on a demandé leur perception des services du gouvernement à l'échelle municipale, provinciale et fédérale. Cette enquête a permis de constater que les parcs nationaux offraient la qualité de service la plus élevée parmi 17 services fédéraux évalués (c.-à-d. une note de 73 sur 100).

Même si la tendance générale semble indiquer que les visiteurs estiment recevoir un service de qualité dans les parcs nationaux et les lieux historiques nationaux, il ne faut pas en déduire que les visiteurs et les intervenants locaux sont satisfaits de tous les aspects de la prestation de services ou qu'ils n'ont rien à proposer pour les améliorer. Les commentaires des visiteurs aux questions détaillées des sondages, de même que les fiches de commentaires et autres mécanismes de consultation, ont donné lieu à divers changements dans la prestation des services au fil des années. Par exemple, les faibles notes sur la propreté des toilettes dans les sondages des visiteurs ont donné lieu à des révisions des contrats de conciergerie visant ces services. Les entrepreneurs chargés de fournir le bois à brûler ont été remplacés par suite de sondages des visiteurs qui montraient que la qualité du bois à brûler était jugée médiocre. En réponse à des commentaires des sondages, des activités de lieux historiques nationaux ont été modifiées pour les rendre plus agréables pour les enfants.

En 1999-2000, Parcs Canada a proposé un certain nombre de modifications à son processus de sondage de la clientèle. Le questionnaire et le processus ont été modifiés afin 1) d'axer fondamentalement le programme de sondage sur les principaux indicateurs de rendement national, soit la satisfaction générale des visiteurs à l'égard d'un parc ou d'un lieu, la taille du public des programmes de mise en valeur du patrimoine, la satisfaction relativement aux programmes de mise en valeur du patrimoine, et la

Les estimations de visite-personnes totales dans tous les parcs et lieux historiques nationaux sont demeurées assez stables au cours des cinq dernières années et représentent entre 24 et 26 millions de visite-personnes par année, soit environ 10 à 11 millions dans les lieux historiques nationaux et 14 à 15 millions dans les parcs nationaux. En 1999-2000, on estime qu'il y a eu environ 26,5 millions de visite-personnes.

Même si Parcs Canada sait approximativement le nombre de visiteurs et leur distribution dans le temps (c.-à-d. les moments de l'année où ils visitent), on sait concrètement peu de choses sur les répercussions de ces visiteurs. Les installations touristiques et celles des visiteurs ont été les facteurs de stress les plus souvent mentionnées dans le *Rapport sur l'état des parcs de 1997* (26 des 36 parcs nationaux ont effectivement cité ces facteurs de stress). Il est cependant impossible d'évaluer, à partir de ces renseignements, les répercussions des visiteurs comme source de stress sur les écosystèmes des parcs nationaux, par comparaison avec divers autres facteurs de stress comme les changements climatiques et les pratiques de gestion des terres entourant les parcs nationaux. Le *Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* attribue ce manque d'information à l'absence de ressources et de recherche à Parcs Canada qui n'est pas en mesure de recueillir, de comprendre et d'utiliser les renseignements pertinents sur les répercussions de l'utilisation par les visiteurs. Pour répondre au Rapport de la Commission, Parcs Canada cherchera, en 2000-2001, à obtenir des fonds additionnels pour accroître ses capacités scientifiques. Parcs Canada a déjà amorcé des travaux visant l'élaboration d'une stratégie de recherche sur l'utilisation humaine, dans le cadre de sa stratégie générale sur les sciences naturelles.

Satisfaction des visiteurs à l'égard des services

Parcs Canada s'est engagé à offrir des services de qualité aux visiteurs et a fixé un objectif d'au moins 85 % des visiteurs satisfaits dans chaque parc et lieu historique national, dont au moins 40 % d'entre eux très satisfaits. Les visiteurs très satisfaits représentent les clients les plus fidèles, mais aussi les plus exigeants et ils sont les plus ouverts aux changements dans la prestation des services. En suivant le degré de satisfaction de ce groupe, Parcs Canada peut déjà savoir les mesures qu'il devra prendre. Parcs Canada utilise divers mécanismes pour suivre les attentes et la satisfaction de la clientèle à l'égard de ses services et apporter les changements nécessaires. Ces mécanismes comprennent des consultations organisées pour les plans directeurs, des comités consultatifs locaux et des comités de cogestion, des fiches de commentaires remplies par les visiteurs dans les parcs et un programme de sondage de la clientèle.

De 1997 à 1999, Parcs Canada a effectué des sondages dans 105 lieux et les visiteurs ont été appelés à évaluer leur degré général de satisfaction relativement à leur visite. Ces sondages ont été réalisés à l'entrée des lieux historiques nationaux (71) et des parcs nationaux (20) et dans les terrains de camping (14). La participation de chaque lieu au programme de sondage était volontaire. Certains lieux historiques nationaux n'ont jamais

plus d'une fois le même jour.
les visiteurs viennent dans le parc ou le lieu et le nombre de personnes qui y sont entrées

Personne qui entre dans un parc national ou
un lieu historique national à des fins
récréatives, éducatives ou culturelles
représente une visite-personne. Les gens qui
passent dans un parc ou un lieu historique
pour se rendre ailleurs, la circulation locale et
la circulation du personnel de Parcs Canada
n'en font pas partie. Les personnes qui
entrent ou qui quittent le même jour et celles
qui restent une nuit ne sont pas non plus
calculées comme de nouvelles visites-
personnes.

Les entrées dans certains parcs et
lieux historiques sont facilement
surveillées et il est par conséquent
possible d'obtenir des relevés exacts
des visiteurs. Toutefois, de
nombreux parcs et lieux historiques
nationaux possèdent plusieurs points
d'entrée, dont certains ne sont pas
contrôlés. Dans ces cas, le nombre de
« visite-personnes » est évalué
d'après les comptes de la circulation
automobile dans le parc ou le lieu et
des sondages périodiques qui
déterminent le nombre moyen de
personnes qui se déplacent par
véhicule, les raisons pour lesquelles
les visiteurs viennent dans le parc ou le lieu et le nombre de personnes qui y sont entrées

réseau de 180 endroits du patrimoine national.
Parcs Canada met à la disposition des visiteurs, pour leur utilisation et leur profit, un

Nombre de visiteurs et répercussions

Dépenses prévues	135 989 000 \$
Autorisations totales	156 313 000 \$
Dépenses réelles	140 982 000 \$

Fournir aux Canadiens des possibilités d'utiliser les endroits du patrimoine national et d'en profiter, tout en appuyant la conservation du patrimoine canadien et en y contribuant

Résultat clé no. 2

de visiteurs en 1999-2000). En 1999-2000, Parcs Canada a également commencé à
recueillir les résultats sur la satisfaction de la clientèle pour certaines de ses initiatives
(p. ex. le site Web), mais n'aura pas de données à diffuser avant 2000-2001. Finalement,
Parcs Canada examinera, en 2000-2001, son approche de sondage de l'opinion publique
afin de définir des indicateurs clés de la sensibilisation du public, de sa compréhension et
de son appui d'ici mars 2002.

de la satisfaction ou de la compréhension des messages de mise en valeur du patrimoine et s'il y a lieu, détermine des objectifs de rendement pour l'avenir. La conception de méthodes, de bases de données et d'objectifs appropriés pour tous les aspects des programmes de mise en valeur du patrimoine constitue une difficulté de taille, car la mise en valeur se fait dans les parcs et les lieux historiques nationaux, sous forme d'activités locales et nationales de diffusion externe.

En 1999-2000, Parcs Canada a revu son processus de sondage auprès des visiteurs et intégré dans son questionnaire de base des indicateurs précis qui lui permettront d'évaluer l'utilisation, la satisfaction, la compréhension des principaux messages des programmes locaux de mise en valeur du patrimoine. La nouvelle méthodologie de sondage sera mise en œuvre pendant la saison de 2000-2001 dans le cadre du système révisé de sondage auprès des visiteurs. Parcs Canada ne possède pas encore de base de données ou d'objectifs sur l'utilisation des programmes locaux de mise en valeur du patrimoine. Les résultats de la première saison seront examinés en 2000-2001 lorsque les données seront connues. Parcs Canada a déjà établi des objectifs pour le degré de satisfaction des visiteurs dans chaque parc ou lieu (c.-à-d. au moins 85 % satisfaits et au moins 40 % très satisfaits), mais ne pourra pas dire s'il a atteint ces objectifs avant le prochain rapport annuel. Aucune base de données et aucun objectif n'a été établi pour les principaux indicateurs de la compréhension des messages. Ces derniers seront également évalués en 2000-2001 afin d'établir des normes de rendement pour les prochains cycles de rapport.

La diffusion externe locale de la mise en valeur du patrimoine consiste principalement, mais non exclusivement, en des exposés dans les écoles locales, à proximité d'un parc ou d'un lieu historique national. Parcs Canada ne recueille pas de données nationales sur l'ampleur du public local de la diffusion externe, ni sur sa satisfaction à l'égard du programme. On a reconnu qu'il fallait obtenir ces données en 1999-2000, et les travaux de définition qui permettront de savoir ce qu'on entend par diffusion externe locale ont commencé en 2000-2001 et la collecte des données se fera en 2001-2002. Les travaux visant l'établissement d'une mesure commune du degré de satisfaction à l'égard des programmes locaux de diffusion externe ne sont pas prévus avant 2001-2002 et les résultats ne seront connus qu'en 2002-2003.

La diffusion externe nationale suppose l'utilisation des mass media, du site Web de Parcs Canada, des expositions itinérantes et de la collaboration avec le monde de l'éducation pour favoriser l'inclusion de la documentation de Parcs Canada dans les programmes éducatifs. La diffusion externe nationale vise le grand public ou des segments particuliers de la population afin d'accroître leur sensibilisation, leur compréhension et leur appui des réseaux de parcs nationaux, d'autres marines de conservation et de lieux historiques nationaux. La population touchée par certains de ces outils de diffusion externe nationale est déjà connue (p. ex. la série télévisée « *The Great Canadian Parks* » a un public annuel de sept millions de téléspectateurs et le site Internet de Parcs Canada a reçu 2,4 millions

de fonds pour que se présentent des demandeurs provenant d'un éventail élargi de partenaires potentiels et pour simplifier le processus de demande. Le programme révisé comprendra également un cadre de responsabilisation fondé sur les résultats, des indicateurs de rendement, des plans de vérifications régulières des ententes de contribution, et des évaluations des répercussions du programme. Les modalités révisées devraient être approuvées en 2000-2001.

La figure 11 résume les rôles que joue Parcs Canada relativement aux lieux qu'il administre et à ceux qu'il n'administre pas.

Figure 11 Rôle de Parcs Canada dans la garantie d'intégrité commémorative des lieux historiques nationaux

LHN administré par Parcs Canada	LHN administré par d'autres
<ul style="list-style-type: none"> • Protéger les ressources directement liées aux raisons qui motivent l'importance nationale • Présenter les messages d'importance nationale (sur place et diffusion externe) • Gérer les ressources culturelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer au financement de la conservation et de la mise en valeur par le biais du Programme de partage des frais des LHN • Aider à acquérir les compétences d'intendance par des conseils professionnels et techniques, des publications et de la formation sur la gestion des ressources culturelles
<ul style="list-style-type: none"> • Préparer des énoncés d'intégrité commémorative et des plans directeurs pour chaque lieu et évaluer l'état de l'IC 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des conseils sur la préparation des énoncés d'intégrité commémorative et sur la planification, à l'appui de la conservation et de la mise en valeur et répondre à des demandes précises d'aide pour l'évaluation de l'intégrité commémorative
<ul style="list-style-type: none"> • Donner accès au public aux LHN • Mieux faire connaître les LHN et leur réseau par des publications et un site Web dans Internet/Rescol • Appuyer les efforts des LHN de former des alliances et des réseaux 	

Résultats de la mise en valeur du patrimoine

Les initiatives d'interprétation, d'éducation et de diffusion externe de Parcs Canada constituent un élément essentiel de son mandat. Parcs Canada a élaboré ou élaboré en ce moment des méthodes qui lui permettront d'évaluer le nombre d'utilisateurs des programmes d'interprétation et d'éducation, leur degré de satisfaction et leur compréhension des messages communiqués. Dans ce contexte, Parcs Canada détermine l'information de base nécessaire pour chaque aspect de l'utilisation par les publics cibles,

évaluations de l'état des ressources culturelles bâties (c.-à-d. les bâtiments, les ponts, les fortifications, les ouvrages maritimes et les terrains) en 1997 et en 1999.

Figure 10 Évaluations de l'état des ressources culturelles bâties des lieux historiques nationaux

Etat des ressources culturelles, en pourcentage du nombre total de biens				
		Bon	Passable	Faible
		33	50	14
1997-1998	(n= 950)	34	41	21
1999-2000	(n=1223)	34	41	21
				4

L'évaluation d'environ les deux tiers des biens en 1997 et en 1998 est faible ou passable. Il est plus alarmant encore de constater que le pourcentage de biens en faible état semble augmenter. Autrement dit, malgré quelques améliorations de l'état des ressources culturelles dans la moitié des huit lieux précisément évalués en 1997 et 1999, la tendance générale des lieux historiques nationaux s'oriente vers une détérioration de l'état des ressources culturelles, et en bout de ligne, de l'intégrité commémorative de certains lieux. Même si Parcs Canada continue à intervenir pour protéger et restaurer des biens culturels particuliers, nous prévoyons qu'en l'absence de nouveaux fonds pour la recapitalisation de toute la base de ses biens, l'état général des biens culturels continuera à se détériorer.

Parcs Canada cherche également à influencer l'intégrité commémorative d'autres lieux par divers moyens : il diffuse des publications et assure de la formation; il aide, à la suite de demandes en ce sens, à définir et à évaluer l'intégrité commémorative de lieux donnés et met en œuvre le Programme de partage des frais des lieux historiques nationaux du Canada. Ce dernier finance des projets qui ont trait à la planification, à l'acquisition, à la conservation et à la mise en valeur de ces endroits d'importance historique nationale pour les Canadiens. Parcs Canada utilise le contexte d'un projet particulier de conservation ou de mise en valeur pour sensibiliser les propriétaires et les gestionnaires des lieux à l'intégrité commémorative, à la leur faire comprendre et intégrer aux décisions qu'ils prendront dans l'avenir concernant le lieu.

Un examen indépendant du Programme de partage des frais, réalisé en 1997, a porté sur la pertinence continue du programme, les résultats accomplis et l'efficacité des activités du Programme. Cet examen a montré que le programme avait réussi à contribuer à la planification, à l'acquisition, à la conservation ou à la mise en valeur d'un certain nombre de lieux historiques nationaux du Canada. Par suite en partie de cet examen, Parcs Canada propose des modifications aux modalités du Programme concernant l'obtention

La tendance générale va vers le statu quo ou une amélioration de tous les aspects de l'intégrité commémorative. Parcs Canada s'est engagé à évaluer tous les deux ans l'intégrité commémorative de 25 lieux historiques nationaux qu'il administre en vue des rapports futurs sur l'état des aires patrimoniales protégées.

Même si Parcs Canada n'a pas encore évalué l'intégrité commémorative de tous les lieux qu'il administre, il a recueilli pour tous de l'information sur le premier élément de l'intégrité commémorative, soit l'état des ressources culturelles. La figure 10 présente les

Nombre de lieux	Etat de la ressource		
	Amélioration	Aucun changement	Détérioration
	4	4	
	4	3	1
	5	3	
	Pratiques choisies de gestion		

Figure 9 Changements de l'intégrité commémorative survenus entre 1997 et 1999 dans huit lieux historiques nationaux

En mars 1999, l'intégrité commémorative de 12 lieux historiques nationaux administrés par Parcs Canada avait été évaluée. Des lieux qui ne sont pas administrés par Parcs Canada ont également été évalués. Les évaluations générales de ces 12 lieux sont décrites dans le *Rapport de 1999 sur l'état des aires patrimoniales protégées*. Huit de ces 12 lieux ont été évalués avant le *Rapport sur l'état des parcs de 1997*. Le tableau 9 résume les changements survenus dans huit de ces lieux au cours des dernières années.

L'intégrité commémorative se définit par l'état et l'intégralité d'un lieu historique national. Il y a intégrité commémorative lorsque les ressources qui symbolisent ou représentent l'importance du lieu ne sont ni endommagées ni menacées, que les raisons de l'importance nationale du lieu sont efficacement communiquées au public et que les valeurs patrimoniales du lieu sont respectées dans toutes les décisions et les mesures touchant au lieu.

Depuis le milieu des années 90, Parcs Canada s'est efforcé de maintenir l'intégrité commémorative des lieux qu'il administre directement et de promouvoir l'utilisation du concept de l'intégrité commémorative dans la famille des lieux historiques nationaux. Parcs Canada administre 145, ou moins de un sur six, des 849 lieux historiques nationaux du pays. Les lieux qui ne sont pas administrés par Parcs Canada appartiennent à d'autres ministères, à d'autres ordres de gouvernement, à des sociétés, à des organismes patrimoniaux ou à des citoyens. La figure 8 illustre le réseau des lieux historiques nationaux administrés par Parcs Canada.

Figure 8 Lieux historiques nationaux administrés par Parcs Canada

Lieux Historiques Nationaux
administrés par Parcs Canada



décrit les désignations de lieux historiques nationaux, de personnes et d'événements qui, en 1999-2000, sont liées aux trois priorités stratégiques.

Figure 6 Désignations de l'importance historique nationale liées aux priorités stratégiques en 1999-2000

<p>Histoire des collectivités ethnoculturelles</p> <p>Création de la Nouvelle-Islande - Exemple particulier de gouvernement démocratique lié à la colonisation dans l'Ouest canadien, du legs culturel des Canadiens d'origine islandaise.</p> <p>Eglise First Baptist Sandwich - Exemple des églises frontalières, jadis nombreuses, érigées en raison des communautés noires du rôle de l'Eglise qui aidait les nouveaux réfugiés du chemin de fer clandestin.</p> <p>Eglise British Methodist Episcopal St. Catharines (chapelle Salem) - Exemple typique de la conception des églises reliées au chemin de fer clandestin.</p> <p>Eglise Orthodox Antiochian St. George - Symbole des traditions culturelles de la communauté orthodoxe syrienne au Canada</p>	<p>Histoire des Autochtones</p> <p>Baullieu II, François (1771-1872) - Père fondateur des Métis des Territoires du Nord-Ouest, chef mérit remarquable.</p> <p>Histoire des Autochtones et des femmes</p> <p>Thanaadethur (-1717) - A joué un rôle important dans la traite des fourrures par les Anglais à l'Ouest de la baie d'Hudson au début du XVIII^e siècle.</p>
---	--

La figure 7 résume les rôles et les responsabilités de la ministre, de la CLMHC et de Parcs Canada en ce qui concerne la désignation et le marquage.

Figure 7 Rôles et responsabilités de désignation et de commémoration

<p>Ministre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désigne • Commémore par des plaques, des ententes, des acquisitions, l'aménagement de lieux et la création de musées 	<p>• CLMHC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recommande à la ministre des lieux, des personnes ou des événements qu'il convient de désigner en raison de leur importance historique nationale et les formes de commémoration 	<ul style="list-style-type: none"> • Parcs Canada • Assure un soutien administratif à la CLMHC dans l'exécution de ses fonctions • Seconde la CLMHC par des recherches historiques • Elabore le plan du réseau des lieux historiques nationaux dans lequel sont définies les priorités stratégiques de désignation de Parcs Canada • Conseil, aide et finance des groupes de femmes, des collectivités autochtones et ethnoculturelles pour la présentation de candidatures à la CLMHC • Met en œuvre les décisions de la ministre relativement à la commémoration de lieux, de personnes et d'événements d'importance historique nationale
---	--	---

ressources marines renouvelables pour en venir à une utilisation durable sur le plan écologique de toutes les régions, tout en réservant des zones qui assureront une protection pleine et entière à des caractéristiques spéciales et à des écosystèmes fragiles.

L'objet premier d'une aire marine nationale de conservation l'utilisation durable sur le plan écologique. À l'heure actuelle, il n'y a pas pour les aires marines nationales de conservation d'équivalent de l'énoncé d'intégrité écologique des parcs nationaux ni de cadre de rapports sur l'intégrité écologique comme il en existe dans les parcs nationaux. *Le Rapport sur l'état des parcs de 1997* décrit les travaux préliminaires entrepris pour établir un cadre d'évaluation de l'intégrité de l'une des aires marines nationales de conservation, mais la petite taille du réseau des aires marines nationales de conservation (deux aires en activité) et les ressources restreintes ont limité les progrès. Il est à noter que le projet de loi C-8 prévoit le dépôt d'un rapport biennal sur l'état des aires marines nationales de conservation.

Désignation, commémoration et protection des lieux historiques nationaux, des personnes et des événements

Le gouvernement fédéral poursuit notamment comme objectif de veiller à ce que le réseau des lieux historiques nationaux du Canada reflète l'histoire en évolution de notre pays et son patrimoine. Parcs Canada travaille avec d'autres intervenants à la création d'un réseau plus représentatif - d'un réseau qui reflète une opinion équilibrée de la niche histoire et du patrimoine qui définissent le Canada.

La ministre du Patrimoine canadien désigne, à la suite d'avis de la Commission des lieux et monuments historiques du Canada (CLMHC), des lieux, des personnes et des événements jugés d'importance historique nationale. La participation du public à la détermination et à la commémoration de l'histoire du Canada est un volet essentiel de ce programme, car des Canadiens et des groupes présentent la plupart des mises en candidature à la CLMHC. Plus de 90 % des travaux de la CLMHC découlent de demandes de renseignements du public.

Parcs Canada a élaboré le plan du réseau des lieux historiques nationaux du Canada à partir des désignations existantes. Ce plan définit un cadre thématique, fait état des progrès réalisés jusqu'à maintenant et souligne les aspects moins bien représentés de l'histoire du Canada. Plus important encore, il précise les trois priorités stratégiques de commémoration : l'histoire des peuples autochtones, celle des collectivités ethnoculturelles et celle des femmes. Accroître la représentation de ces aspects de l'histoire dans le réseau des lieux historiques du Canada est l'objectif que vise Parcs Canada en créant une commémoration plus équilibrée de l'histoire du Canada.

En mars 2000, il y avait 289 désignations liées aux priorités stratégiques de Parcs Canada, soit 146,5 % des 1 754 lieux, personnes ou événements désignés au Canada. La figure 6

Figure 5 Régions marines naturelles et aires marines de conservation.



éprouvent des problèmes de plus en plus graves de conservation des écosystèmes. Un grand nombre des problèmes affectent les grands écosystèmes qui entourent les parcs et il faudra d'importants efforts de gestion et d'appui de la part de divers partenaires régionaux.

Création et protection des aires marines nationales de conservation

La politique sur les aires marines nationales de conservation a été approuvée la première fois en 1986 afin de sauvegarder et de protéger un réseau d'aires représentatives des milieux marins du Canada. Un plan de réseau, semblable à celui des parcs nationaux, guide la création de nouvelles aires. Intitulé *D'un océan à l'autre* (1995), le plan divise les eaux océaniques du Canada et les Grands Lacs en 29 régions marines naturelles.

Le programme des aires marines nationales de conservation est encore jeune. Deux aires marines nationales de conservation qui représentent chacune une région marine existent déjà : celle du Saguenay-Saint-Laurent au Québec et celle de Fathom Five en Ontario. Un accord fédéral-provincial conclu en 1988 a instauré une aire marine nationale de conservation à côté du parc national Gwaii-Haanas (Colombie-Britannique) qui représente deux régions marines. Des travaux sont en cours pour mettre en œuvre l'accord, y compris la négociation d'une entente avec la Nation Haida. Une cinquième région marine est partiellement représentée par l'élément marin de la réserve de parc national Pacific Rim. La figure 5 illustre le réseau des aires marines nationales de conservation.

Tout comme pour l'achèvement du réseau des parcs nationaux, le rythme des progrès dans la création de nouvelles aires marines nationales de conservation échappe souvent au contrôle direct de Parcs Canada. Des questions complexes d'utilisation des ressources régionales et des utilisateurs traditionnels des ressources sont des facteurs importants dont il faut tenir compte. De plus, Parcs Canada n'a pas de fondement législatif pour ce programme, et n'a pas non plus d'expertise scientifique et de ressources financières à consacrer à la création et à la protection des aires marines de conservation.

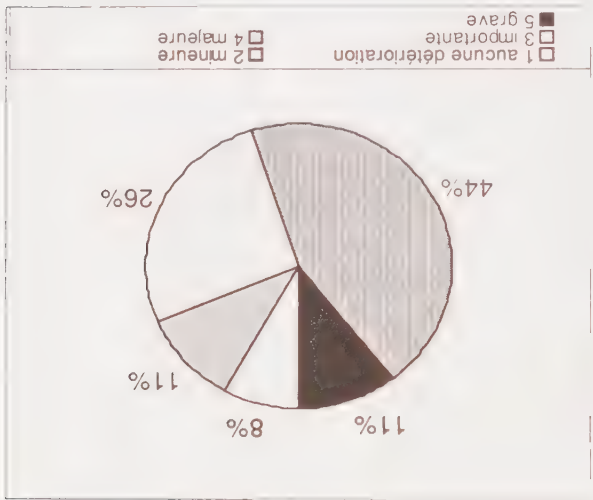
Les travaux sont actuellement axés sur trois régions marines. On a déterminé des régions susceptibles de représenter le bassin Reine-Charlotte, la troisième région marine du Pacifique (Colombie-Britannique). Une étude de faisabilité pour la création d'une aire marine nationale de conservation au lac Supérieur (Ontario) est presque terminée. Une autre étude dans la partie sud du détroit de Georgia (Colombie-Britannique) vient de commencer.

La Loi concernant les aires marines de conservation (projet de loi C-8) actuellement à l'étude au Parlement, décrit dans ses principes fondamentaux de gestion des aires marines nationales de conservation, la volonté de Parcs Canada de collaborer avec les organismes fédéraux et provinciaux chargés de la gestion des pêches et avec les utilisateurs de

fait dans le *Rapport sur l'état des parcs de 1997*. Une équipe composée de membres du personnel des parcs, secondés par un expert de l'extérieur, a rempli un questionnaire détaillé sur les facteurs externes (p. ex. la pollution, le changement climatique, l'introduction d'espèces exotiques) et les facteurs de stress internes (p. ex. l'infrastructure des parcs et l'utilisation par les visiteurs) qui influencent les écosystèmes dans les limites des parcs. Chaque équipe a évalué sommairement l'état général de détérioration de l'écosystème de son parc, selon une échelle de 1 à 5 où 1 signifiait aucune détérioration et 5 une grave détérioration. En 1999, cette évaluation a été faite dans deux parcs nationaux du Nord. La figure 4 présente les résultats de 38 parcs nationaux qui recueillaient des données à ce sujet.

Il est évident que la majorité des parcs nationaux, soit 55 %, font état d'une détérioration importante ou grave et que seulement un cinquième (c.-à-d. 19 %) d'entre eux font état d'aucune détérioration ou d'une détérioration mineure. La plupart des parcs nationaux qui ont déclaré une détérioration mineure se trouvent dans le Nord canadien.

Figure 4 Pourcentage de parcs nationaux par degré de détérioration écologique



Pour préparer le *Rapport de 1999 sur l'état des aires patrimoniales protégées*, chaque parc a fourni une mise à jour sur les cinq principaux facteurs de stress définis en 1997. Les cinq facteurs de stress les plus souvent mentionnés ont été les perturbations humaines, les pratiques de gestion du parc, l'urbanisation, la forestierie et l'invasion de végétation exotique dans les parcs.

Les résultats de cette enquête montrent que la moitié des cinq principaux facteurs de stress mentionnés par chaque parc en 1997 se sont aggravés, tandis que 5 %

seulement ont diminué. Les parcs ont aussi décrit les mesures qu'ils ont prises pour résoudre ces problèmes. Dans plus de 95 % des cas, les mesures ont effectivement été prises pour résoudre les problèmes. Plus de 70 % des mesures ont été axées sur les premières étapes d'une recherche de base ou sur la définition, la surveillance ou l'étude d'un facteur de stress en particulier; 23 % d'entre elles étaient des mesures précises d'atténuation et de surveillance des résultats obtenus.

Les jugements sur l'état général de détérioration des parcs nationaux, ainsi que le rapport subséquent selon lequel la plupart des facteurs de stress sont inchangés ou à la hausse depuis les deux dernières années, donnent à penser que les parcs nationaux du Canada

La protection dans les parcs nationaux est axée sur le concept de l'intégrité écologique. Il y a intégrité écologique d'un écosystème lorsque sa structure et sa fonction ne sont pas compromises par des facteurs de stress causés par l'activité humaine et que sa diversité biologique va probablement persister. Parcs Canada s'est engagé à réduire les facteurs de stress de l'écosystème, à maintenir et à restaurer la biodiversité et les fonctions naturelles des écosystèmes. En 1997, Parcs Canada a adopté un cadre dans le

Rapport sur l'état des parcs visant à faire rapport sur les aspects interliés des écosystèmes (se reporter à la figure 3). Des aspects spécifiques détaillés des écosystèmes des parcs nationaux ont été décrits dans le *Rapport sur l'état des parcs de 1997* et dans le *Rapport de 1999 sur les aires patrimoniales protégées*.

Un jugement général du degré de détérioration écologique dans les parcs nationaux a été

Figure 3 Cadre des rapports sur l'intégrité écologique

BIODIVERSITÉ	FONCTIONS DES ECOSYSTEMES		FACTEURS DE STRESS
	Diversité des espèces	Succession/Rétrogression	Modèles d'utilisation humaine des terres
Dynamique de la population	Changement dans la diversité des espèces	Fréquence en ampleur des perturbations (incendies, insectes, inondations)	Cartes d'utilisation des terres, densité des routes, densité de la population humaine
	Nombre et étendue des espèces exotiques	Distributions par classe d'âge de la végétation	
Productivité	Taux de mortalité/natalité des espèces indicatrices	Par paysage ou par site	Taille des parcelles, distance entre les parcelles, éloignement de l'intérieur
	Immigration/émigration des espèces indicatrices		
Structure trophique	Viabilité de la population des espèces indicatrices		
	Dimension de classe de	Par site	égouts, produits pétrochimiques, etc.
Rétention des nutriments	tous les niveaux de prédation des taxons		Transport à grande distance des toxines
Climat		Ca. N par site	Données météorologiques
			Fréquence des manifestations extrêmes
Autre			
			Problèmes particuliers à des parcs

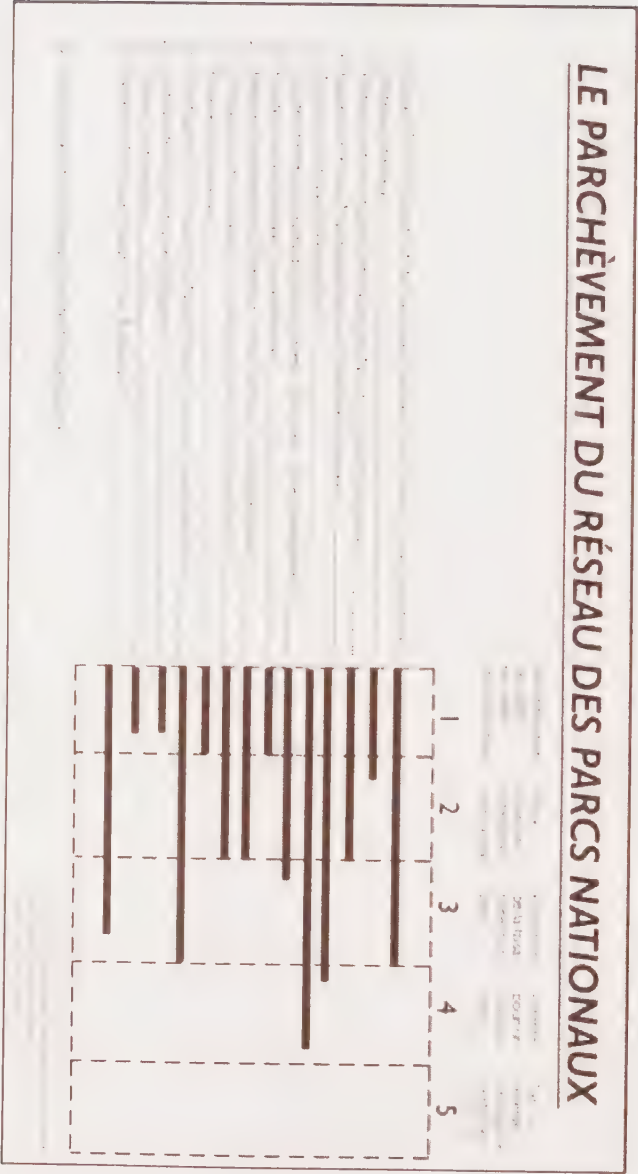


Figure 2 Progrès réalisés concernant la création de parcs nationaux dans les régions naturelles sous-représentées

La création des nouveaux parcs est centrée sur les 14 autres régions naturelles. Des terres ont été mises de côté pour des parcs nationaux dans trois des régions sous-représentées (p. ex. le bras est du Grand lac des Esclaves dans les T.N.-O., la baie Wager et l'île Bathurst au Nunavut). Les progrès réalisés quant à la création de parcs dans les autres régions naturelles varient. Compte tenu de la multiplicité des questions et des conflits liés à l'utilisation des terres, il est difficile de prévoir le rythme de progression et Parcs Canada peut difficilement en décider. Il faut souvent des années pour franchir toutes les étapes de la création d'un parc national. La durée nécessaire et la complexité des négociations créent le risque que certains exemples représentatifs de régions naturelles ne disparaissent avant qu'ils ne puissent être sauvegardés et que les coûts d'achèvement du réseau ne continuent à monter en flèche.

Les parcs nationaux sont habituellement créés en cinq étapes. La première et la deuxième étape - celles de la détermination de régions représentatives et de la sélection d'une proposition de parc - sont principalement fondées sur des aspects scientifiques. La troisième étape - l'évaluation de la faisabilité, qui comprend de nombreuses consultations publiques - est habituellement la plus complexe et la plus controversée. La quatrième étape - la négociation d'une entente de parc - peut également prendre beaucoup de temps, car elle peut comprendre des revendications territoriales globales des Autochtones et des complications liées à la libération des titres de propriété et de longues négociations pour l'achat des dites propriétés. La cinquième étape, la dernière, est celle de la protection du parc ou de la réserve en vertu de la *Loi sur les parcs nationaux*.

La figure 2 résume l'état d'avancement dans les 14 régions non représentées. On trouve plus de détails sur chacune de ces régions dans le *Rapport de 1999 sur l'état des aires patrimoniales protégées*. Il est à noter que huit parcs ou réserves de parc ne sont pas encore protégés en vertu de la *Loi sur les parcs nationaux* (étape 5). Ils ne se trouvent pas dans la figure 2. La nouvelle *Loi sur les parcs nationaux du Canada*, déposée au Parlement en mars 2000, assurerait la protection de la loi à six de ces parcs. Les détails concernant les parcs pour lesquels les négociations sont terminées, mais qui ne sont pas protégés par la loi sont donnés dans le *Rapport de 1999 sur l'état des aires patrimoniales protégées*.

Résultats du rendement

Résultat clé no. 1

Fournir aux Canadiens des endroits protégés qui témoignent du patrimoine naturel et culturel et leur faire comprendre la valeur des endroits du patrimoine national

Dépenses prévues	151 589 000 \$
Autorisations totales	165 081 000 \$
Dépenses réelles	158 835 000 \$

Création et protection de parcs nationaux et de réserves de parc national

Parcs Canada continue de se concentrer sur l'achèvement du réseau des parcs nationaux. Le *Plan du réseau des parcs nationaux*, qui divise le Canada en 39 régions naturelles en se basant sur la géologie, la physiographie et la végétation, guide les efforts de création de nouveaux parcs nationaux. Le parc national Similk au nord de l'île Baffin a été créé le 12 août 1999 à la suite de la signature d'une Entente sur les répercussions et les retombées

Priorité gouvernementale
Qualité de l'environnement
Par la création, pour les protéger, de parcs nationaux et d'autres marines nationales de conservation et par la protection de l'intégrité écologique dans les parcs terrestres et l'utilisation durable dans les aires marines de conservation, Parcs Canada contribue directement à l'objectif gouvernemental de maintenir et d'améliorer la qualité de l'environnement.

pour les Inuit, dans le cadre de l'Accord de règlement des revendications territoriales du Nunavut. En vertu de cet Accord, les réserves de parc Auyuittuq et Quttinirpaaq (île d'Ellesmere) ont été déclarées parcs nationaux à part entière. Ces nouveaux parcs ont porté à 25 le nombre de régions naturelles actuellement représentées par 39 parcs nationaux et réserves de parc national. Une deuxième entente conforme à l'Entente sur les répercussions et les retombées pour les Inuit devait être signée en 1999-2000 pour la création du parc national Ukkusiksalik (baie Wager, Nunavut). La conclusion de cette entente a pris de temps que prévu en raison de la complexité des questions qui dont l'objet de négociations. On prévoit la signature de l'entente en 2000-2001. En tout, les 39 parcs nationaux et réserves de parc couvrent 244,540 kilomètres carrés, ce qui représente environ 2,6 % de la masse continentale totale du Canada.

Tableau des principaux engagements en matière de résultats

PARCS CANADA

<p>a prévu, en 2000-2001, des dépenses brutes de 361 162 000 \$, y compris des recettes disponibles de 15 417 000 \$ et des recettes de fonctionnement de 62 300 000 \$</p>	
afin de fournir aux Canadiens:	ce qui se traduira (réalisations déclarées) par :
<p>des endroits protégés qui témoignent du patrimoine naturel et culturel et de leur faire comprendre la valeur des endroits du patrimoine national</p> <p>Ressources : 145 958 000 \$ et 1 392 ETP</p>	<ul style="list-style-type: none"> la création de nouveaux parcs nationaux et de nouvelles aires marines nationales de conservation dans les régions non représentées (si l'Agence obtient de nouveaux fonds) la désignation et la commémoration de nouveaux lieux historiques nationaux, de personnes ou d'événements d'importance historique nationale dans les secteurs prioritaires sous-représentés le maintien et la restauration de l'intégrité écologique des parcs nationaux le maintien ou l'amélioration de l'intégrité commémorative des lieux historiques nationaux la sensibilisation du public, la compréhension et l'appui des valeurs des réseaux des parcs et des lieux historiques nationaux
<p>des possibilités d'utiliser les endroits du patrimoine national et d'en profiter, tout en appuyant la conservation du patrimoine canadien et en y contribuant</p> <p>Ressources : 121 896 000 \$ et 1 060 ETP</p>	<ul style="list-style-type: none"> des visiteurs satisfaits des installations, des programmes et des services et des attentes et une utilisation qui réduisent au minimum les répercussions sur les ressources de bonnes pratiques de protection de l'environnement et de bonnes pratiques municipales dans les collectivités des parcs des routes ouvertes à la circulation de passage

Note 1 : Les ressources de Parcs Canada comprennent 77 934 000 \$ et 989 ETP dans la gamme d'affaires des services intégrés qui ne font pas partie des principaux résultats

Note 2 : Le libellé des principaux engagements relativement aux résultats a été légèrement modifié par rapport aux engagements qui figurent dans le Rapport sur les plans et priorités de 2000-2001.

de concert avec le Conseil du Trésor travaille pour obtenir des fonds additionnels durant l'exercice 2000-2001. Finalement, le financement des routes de passage, qui ne font pas partie du programme de l'Agence Parcs Canada, mais partie de l'infrastructure nationale des transports, a pris fin avec l'achèvement du Programme stratégique d'amélioration des routes en 1997-1998. Même si les routes sont des biens de transport contemporains, la responsabilité de Parcs Canada à leur égard est sans lien avec son mandat de base de protection et de mise en valeur des ressources patrimoniales. Pour cette raison, les routes ne font pas toujours le poids par rapport aux projets liés au mandat lorsqu'il faut répartir les rares ressources.

d'un réseau de partenaires et d'intervenants.

- La création et la protection des parcs nationaux et des aires marines de conservation nécessitent le consentement, l'appui et la collaboration d'autres ordres de gouvernement, de groupes autochtones et de diverses entreprises et intérêts communautaires locaux et régionaux.
- L'amélioration du plan du réseau des lieux historiques nationaux nécessite une étroite collaboration avec la Commission des lieux et monuments historiques du Canada, de même qu'avec les propriétaires et les exploitants des lieux historiques nationaux. La commémoration équilibrée de l'histoire du Canada veut dire aider les collectivités autochtones et ethnoculturelles pour qu'elles soient mieux en mesure de proposer des candidatures de personnes, de lieux ou d'événements pour les fins des désignations.
- Les programmes de communications et d'éducation de Parcs Canada font intervenir l'industrie touristique, le monde de l'éducation et les producteurs de mass media.
- Les services aux visiteurs dans les parcs nationaux et les lieux historiques nationaux sont appuyés par les Partenaires des parcs canadiens et leurs 51 associations coopérantes membres (désignées sous le nom d'« Amis ») qu'on retrouve dans 64 parcs nationaux, lieux historiques nationaux et aires marines nationales de conservation.
- Tous les aspects du mandat de Parcs Canada sont appuyés par son Programme national de bénévolat auquel ont participé, en 1999-2000, 5 226 bénévoles qui ont donné plus de 160 000 heures entre autres pour monter des reconstitutions historiques, concevoir des expositions et étudier la faune pour les fins de la recherche.

2.4 Facteurs sociaux et économiques

En 1999-2000, la prestation des programmes de Parcs Canada a continué à subir d'importantes pressions financières. *Le Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* a reconnu ces pressions et recommandé un financement additionnel de 328 millions de dollars pour que Parcs Canada puisse mettre en œuvre les recommandations et assurer ainsi la protection de l'intégrité écologique dans les parcs nationaux. Il faut également un financement à long terme pour achever le réseau des parcs nationaux, étendre celui des aires marines nationales de conservation et améliorer le réseau des lieux historiques nationaux par le biais du Programme national de partage des frais. Parcs Canada gère de plus divers biens culturels, patrimoniaux, contemporains et de mise en valeur du patrimoine dont la valeur de remplacement est supérieure à sept milliards de dollars. Un examen national des biens, réalisé en 1998 et mis à jour en 1999, a révélé que le cycle de vie prévu de la majeure partie des biens est maintenant dépassé et que l'état des deux tiers d'entre eux est actuellement de passable à médiocre. D'après cet examen, il faudra, selon les estimations, investir 475 millions de dollars de plus pour maintenir et améliorer l'infrastructure de Parcs Canada.

La réalisation de presque tous les principaux résultats de Parcs Canada dépend beaucoup

2.3 Partenaires principaux de la prestation en collaboration

Depuis les années 80, Parcs Canada a établi un certain nombre de conseils de cogestion avec les groupes autochtones. La cogestion est un des modèles de gestion que Parcs Canada préconise pour s'assurer de la participation active du public local (tant autochtone que non autochtone) à la gestion des parcs et des lieux. Il existe en ce moment 11 ententes de cogestion avec les groupes autochtones. En 1999-2000, la collaboration entre Parcs Canada et la Nation métis de Saskatchewan a ouvert la voie à l'approbation du plan directeur de Batoche qui contribuera à protéger notre patrimoine culturel. De même, le conseil de gestion de l'archipel, à la réserve de parc national Gwaii Haanas, en est récemment venu à un consensus sur le plan directeur recommandé pour le parc.

Parcs Canada accorde une priorité élevée à la collaboration avec les peuples autochtones du Canada. Les relations de travail avec les groupes autochtones ont été renforcées dans des activités qui vont de l'éducation et de la sensibilisation du public à la cogestion. La création du Secrétariat aux affaires autochtones à Parcs Canada est une initiative importante de 1999-2000. Le Secrétariat contribue par son existence à l'engagement que le gouvernement fédéral a pris dans le volume 3 du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*. Il donne à Parcs Canada une tribune de discussion sur les questions autochtones. Il conseille les directeurs des unités de gestion, cherche à améliorer les communications générales et le réseautage et favorise une approche proactive à la gestion des problèmes.

2.2.3 Collaboration avec les collectivités autochtones

Enfin, avec le temps, Parcs Canada cherchera à se faire connaître auprès des Canadiens dans leurs collectivités en accroissant sa présence dans les villes et en travaillant à la diffusion externe en collaboration avec des tiers afin de mieux faire connaître et comprendre ces endroits spéciaux du Canada.

efforts de relier les Canadiens par l'autoroute électronique. Ces priorités seront les suivantes : offrir des voyages virtuels dans des endroits du patrimoine du Canada, donner accès au contenu canadien par la numérisation de documents de recherche originaux et mettre notre patrimoine à la portée des jeunes Canadiens par des documents éducatifs et des voyages de découverte.

Priorité gouvernementale
Relations avec les peuples autochtones du Canada
Parcs Canada travaille directement avec les peuples autochtones dans de nombreux domaines, depuis la création et la gestion de parcs nationaux et d'autres marines de conservation jusqu'à la désignation de l'histoire autochtone, en passant par la promotion du tourisme autochtone.

écologique et le renouvellement de Parcs Canada pour mieux appuyer son mandat d'intégrité écologique. Le directeur général de l'Agence Parcs Canada rendra compte publiquement de sa stratégie de mise en oeuvre du plan d'action de la Ministre à la table ronde des ministres qui se tiendra à l'automne 2000.

Pour que Parcs Canada dispose d'un cadre législatif solide et actualisé pour assurer le maintien de l'intégrité écologique des parcs nationaux, créer et gérer efficacement les aires marines nationales de conservation, deux projets de loi ont été déposés au Parlement en 1999-2000 : la *Loi concernant les aires marines de conservation* (projet de loi C-8) et la *Loi concernant les parcs nationaux du Canada* (projet de loi C-27).

Le plan du réseau des lieux historiques nationaux du Canada, mis à jour en 1999-2000, vise une commémoration équilibrée de l'histoire du Canada. L'approbation du nouveau plan de réseau est prévue en 2000-2001. Les trois priorités stratégiques du plan sont d'accroître la représentation de l'histoire des Autochtones, de l'histoire des collectivités ethnoculturelles et de l'histoire des femmes parmi les personnes, les événements et les lieux désignés. Au cours des cinq prochaines années, Parcs Canada s'est engagé à réaliser 55 commémorations de ces priorités stratégiques.

Outre ses efforts pour améliorer le réseau des désignations au Canada, Parcs Canada administre 145 lieux historiques nationaux et assure des services de soutien à une famille de plus de 600 autres lieux qui appartiennent à d'autres ministères, d'autres ordres de gouvernement, des sociétés, des organismes de protection du patrimoine et des particuliers. Parcs Canada a pour objectif à long terme d'assurer l'intégrité commémorative de tous les lieux historiques nationaux par des mesures de mise en valeur et de protection. Parcs Canada entend, dans ses grandes priorités, décrire les motifs de la désignation et déterminer où réside la valeur dans les lieux qu'il administre afin d'obtenir un fondement national cohérent à la protection et à la mise en valeur des lieux historiques nationaux et de leurs ressources connexes. D'ici la fin de 2001-2002, 85 % des lieux auront des énoncés d'intégrité commémorative et les autres en disposeront au cours de l'année qui suivra. Parcs Canada continuera également d'évaluer l'intégrité commémorative des 145 lieux qu'il administre.

2.2.2. Mise en valeur du patrimoine

Les initiatives d'interprétation, d'éducation et de diffusion externe de Parcs Canada constituent un élément fondamental de son mandat. La présentation de l'image et du message cohérents et uniformes de Parcs Canada à l'échelle nationale, le maintien des programmes en cours localement, l'amélioration de notre présence dans Internet, la mise à jour et la restauration de l'infrastructure matérielle locale, les centres d'interprétation, les lieux de découvertes, les publications et la documentation font partie des priorités de Parcs Canada, à mesure qu'il disposera des ressources financières nécessaires.

Parcs Canada cherchera à obtenir un financement fédéral général qui appuieront ses

Section II : Réalisations en matière de rendement

Contexte social

2.1. Objectif de l'Agence

Protéger et mettre en valeur des exemples représentatifs du patrimoine naturel et culturel du Canada et en favoriser chez le public la connaissance, l'appréciation et la jouissance de manière à garantir l'intégrité écologique et commémorative de ces endroits pour les générations actuelles et futures.

2.2 Priorités stratégiques

2.2.1 Création et protection

Dans *Pour la création d'emplois - pour la relance économique* (1993) et ensuite de nouveau dans *Bâtir notre avenir ensemble* (1997), le gouvernement s'est engagé à élargir les réseaux de parcs nationaux, d'aires marines nationales de conservation et de lieux historiques. En ce qui concerne les parcs nationaux, cet objectif se traduit par la représentation, dans le réseau, des 39 régions naturelles du Canada. Vingt-cinq régions sont actuellement représentées. Quant aux aires marines de conservation, cet objectif se traduit par la représentation de chacune des 29 régions marines dont cinq sont actuellement représentées. En ce qui concerne les lieux historiques nationaux, cet objectif veut dire un réseau plus représentatif, qui reflète une perspective équilibrée de la niche histoire et du patrimoine qui définissent le Canada. Parcs Canada continuera à investir dans les nouveaux parcs et les nouveaux lieux qui sont déjà en cours de création et dans lesquels des fonds ont déjà été engagés. Lorsqu'il obtiendra des fonds additionnels, Parcs Canada investira dans la création de nouveaux parcs, de nouvelles aires marines de conservation et dans de nouveaux lieux historiques.

Le mandat de Parcs Canada ne consiste pas seulement à créer des réseaux de parcs et de lieux représentatifs, mais aussi à protéger et à conserver ces ressources. L'intégrité écologique est la première priorité de la gestion des parcs nationaux de sorte que les générations futures puissent apprécier ces endroits spéciaux et en profiter. *Le Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* a été publié le 23 mars 2000. La Commission composée de 11 experts canadiens et internationaux des sciences écologiques et de domaines connexes a été constituée en 1998, à la suite des engagements pris par le gouvernement dans *Bâtir notre avenir ensemble* (1997). La Commission a conclu que les parcs nationaux du Canada sont très menacés par des pressions tant de l'intérieur que de l'extérieur des parcs et que si des mesures ne sont pas prises avec célérité, la détérioration se poursuivra dans l'ensemble du réseau des parcs. Le *Plan d'action* de la ministre du Patrimoine canadien a été publié simultanément. Il décrit les mesures à prendre en regard des thèmes suivants : placer l'intégrité écologique au centre de la législation, créer des partenariats, planifier l'intégrité

Message du directeur général de l'Agence

Le présent Rapport ministériel sur le rendement porte sur les activités de l'Agence du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000.

La priorité principale de Parcs Canada demeure l'intégrité écologique et commémorative. Le rapport décrit nos réalisations au cours de la dernière année concernant la création de nouveaux parcs et lieux historiques nationaux, la protection de notre réseau d'endroits historiques et la mise en valeur de ces endroits auprès du public par des programmes d'interprétation, d'éducation et de diffusion externe. Nous voulons nous assurer que les bonnes personnes se trouvent au bon endroit, au bon moment et pour les bonnes raisons.

La réussite de Parcs Canada est le fruit du dévouement et des efforts du personnel partout au pays. C'est ce que confirme le premier sondage des citoyens de 1998 qui a révélé que les parcs nationaux offraient la qualité de service la plus élevée parmi 17 services fédéraux évalués.

Je suis fier de dire que notre personnel est notre atout le plus important et la raison pour laquelle nous et les générations futures continuerons d'avoir l'un des meilleurs réseaux du patrimoine naturel et culturel du monde.

Tom Lee

Message

Le Portefeuille du Patrimoine canadien

Ministère du Patrimoine canadien

Agence Parcs Canada

Archives nationales du Canada

Bibliothèque nationale du Canada

Centre national des Arts

Commission de la capitale nationale

Commission des champs de bataille nationaux

Condition féminine Canada

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

Conseil des Arts du Canada

Fondation canadienne des relations raciales

Musée canadien de la nature

Musée canadien des civilisations

Musée des beaux-arts du Canada

Musée des sciences et de la technologie du Canada

Office national du film

Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne (Téléfilm Canada)

Société Radio-Canada

Section I : Message de la ministre

Ministre
of Canadian Heritage



Ministre
du Patrimoine canadien

Ottawa, Canada K1A 0M5

Ce Rapport de rendement découle des engagements pris par l'Agence Parcs Canada dans son *Rapport sur les plans et les priorités* de 1999-2000. Les résultats témoignent aussi de la contribution de l'Agence aux priorités communes du Portefeuille du Patrimoine canadien.

Durant l'exercice 1999-2000, Parcs Canada a doublé ses efforts afin de parachever son réseau de parcs nationaux et d'améliorer celui des lieux historiques nationaux. La publication du rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada et du Plan d'action de la ministre, a mené à un regain d'intérêt sur la protection et le rétablissement de l'intégrité des parcs nationaux. Les efforts se poursuivent pour inciter les Canadiennes et les Canadiens à prendre conscience de l'importance des endroits patrimoniaux du Canada et pour faire naître chez eux un sentiment de responsabilité partagée à l'égard de ces endroits.

Au Portefeuille du Patrimoine canadien, nous poursuivons un objectif national commun. Nous aidons à mettre de l'avant la culture canadienne dans une ère de mondialisation. Nous offrons aux Canadiens et aux Canadiennes des possibilités de connaître et de comprendre davantage leur pays et leurs communautés. Nous protégeons aussi le patrimoine naturel et culturel du Canada au profit des générations actuelles et futures. Il en tient à nous tous, individuellement et collectivement, d'entretenir la diversité si caractéristique de l'identité canadienne.

La contribution du Portefeuille du Patrimoine canadien reflète la diversité de nos valeurs canadiennes et de notre patrimoine.

Sheila Copps

Canada

actuellement de passable à médiocre. Parcs Canada continue à approfondir des stratégies de financement pour atténuer toutes ces pressions.

Mise en œuvre de l'Agence Parcs Canada

La mise en œuvre de l'Agence Parcs Canada a exigé une somme extraordinaire de travail parce qu'il a fallu mettre à jour le cadre législatif et adopter de nouveaux régimes financiers, de gestion et de technologie de l'information, de gestion des biens et des ressources humaines

En 1999-2000, la prestation des programmes de Parcs Canada a continué à subir d'importantes pressions financières. *Le Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* a reconnu ces pressions et recommandé un financement additionnel de 328 millions de dollars pour que Parcs Canada puisse mettre en œuvre les recommandations et assurer ainsi la protection de l'intégrité écologique dans les parcs nationaux. Il faut également un financement à long terme pour achever le réseau des parcs nationaux, étendre celui des aires marines nationales de conservation et améliorer le réseau des lieux historiques nationaux. Parcs Canada gère de plus divers biens culturels, patrimoniaux, contemporains et de mise en valeur du patrimoine dont la valeur de remplacement est supérieure à sept milliards de dollars. Un examen national des biens, réalisé en 1998 et mis à jour en 1999, a révélé que le cycle de vie prévu de la majeure partie des biens est maintenant dépassé et que l'état des deux tiers d'entre eux est

Pressions financières

Parcs Canada accorde une priorité élevée à la collaboration avec les peuples autochtones du Canada. La création du Secrétariat aux affaires autochtones à Parcs Canada est une initiative importante de 1999-2000. Le Secrétariat contribue par son existence à l'engagement que le gouvernement fédéral a pris dans le volume 3 du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*. *Vers un ressourcement*. Il donne à Parcs Canada une tribune de discussion sur les questions autochtones, il conseille les directeurs des unités de gestion, cherche à améliorer les communications générales et le réseautage et favorise une approche proactive à la gestion des problèmes.

Collaboration avec les collectivités autochtones

Parcs Canada favorise l'utilisation et l'appréciation par les visiteurs des parcs et des lieux historiques nationaux, tout en respectant leur intégrité écologique et commémorative. Pour ce, il faut attirer les visiteurs des parcs et des lieux au bon endroit, au bon moment, en nombre approprié et selon de justes attentes. L'une des principales observations du *Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux* porte sur la nécessité primordiale d'effectuer davantage de recherches et de mieux surveiller l'utilisation humaine des parcs nationaux. Des travaux ont commencé pour documenter les études sur l'état de la gestion de l'utilisation humaine à Parcs Canada (décembre 1999) et élaborer un plan stratégique en science de la gestion de l'utilisation humaine à Parcs Canada.

Gestion de l'utilisation par les visiteurs

sa protection, sont des éléments indispensables de la vitalité à long terme de ce réseau d'endroits spéciaux. Pour cette raison, l'Agence a élaboré et mis en œuvre des activités externes de communication et d'éducation qui encourageront les Canadiens à découvrir et à comprendre le patrimoine de ces endroits et à acquérir un sens de la responsabilité partagée à leur égard. Parcs Canada s'efforce en particulier d'accroître la portée des programmes de sensibilisation et d'éducation dans les collectivités ethnoculturelles, dans les villes et chez les jeunes.

Création d'aires patrimoniales nationales protégées

Dans *Pour la création d'emplois - pour la relance économique* (1993) et ensuite de nouveau dans *Bâtir notre avenir ensemble* (1997), le gouvernement s'est engagé à élargir les réseaux de parcs nationaux, de lieux historiques nationaux et d'aires marines nationales de conservation. À la suite de la signature d'une Entente sur les répercussions et les retombées pour les Inuit, dans le cadre de l'Accord de règlement des revendications territoriales du Nunavut, le parc national Sirmilik, situé au nord de l'île de Baffin, a été créé le 12 août 1999, et les réserves de parc Auyuittuq et Quttinirpaq (île d'Ellesmere) ont été déclarées parcs nationaux à part entière.

Parcs Canada a accordé une très grande priorité aux questions touchant à la législation. Deux projets de loi ont été déposés au Parlement : la *Loi concernant les aires marines de conservation* (projet de loi C-8) et la *Loi concernant les parcs nationaux du Canada* (projet de loi C-27). L'adoption de ces projets de loi donnera à Parcs Canada un cadre législatif solide et actualisé qui lui permettra à la fois d'assurer le maintien de l'intégrité écologique des parcs nationaux, priorité de l'Agence, et d'établir et de gérer efficacement les aires marines nationales de conservation.

En 1999-2000, la ministre a aussi approuvé 23 désignations de lieux, de personnes ou d'événements jugés d'importance historique nationale. De ce nombre, huit ont trait à l'histoire des Autochtones, à celle des collectivités ethnoculturelles et à celle des femmes, priorités stratégiques de Parcs Canada dans l'amélioration du réseau des lieux historiques nationaux. Le nombre total de désignations liées à ces priorités stratégiques s'élève maintenant à 251, soit 14,3 % des 1 754 lieux, personnes ou événements désignés au Canada.

Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada

Un événement à tout particulièrement eu de l'importance cette année, et c'est la publication par l'honorable Sheila Copps, ministre du Patrimoine canadien, le 23 mars 2000, du *Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* et du *Plan d'action de la ministre du Patrimoine canadien en réponse au Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada*. Tout comme les *Rapports sur l'état des parcs* précédents (1997, 1994), la Commission a conclu que les parcs nationaux du Canada sont menacés par des pressions tant de l'intérieur que de l'extérieur des parcs et que si des mesures ne sont pas prises avec célérité, la détérioration se poursuivra dans l'ensemble du réseau des parcs.

Activités de sensibilisation et de diffusion externe

Les parcs nationaux et les lieux historiques nationaux du Canada sont des symboles dynamiques de la nation et de l'identité canadienne. La compréhension par le public de l'importance du patrimoine canadien pour la nation et le monde, et le soutien en faveur de

Liste des figures

Figure 1 Régions naturelles et parcs nationaux	18
Figure 2 Progrès réalisés concernant la création de parcs nationaux dans les régions naturelles sous-représentées	20
Figure 3 Cadre des rapports sur l'intégrité écologique	21
Figure 4 Pourcentage de parcs nationaux par degré de détérioration écologique	22
Figure 5 Régions marines naturelles et autres marines de conservation	24
Figure 6 Désignations de l'importance historique nationale liées aux priorités stratégiques en 1999-2000	26
Figure 7 Rôles et responsabilités de désignation et de commémoration	26
Figure 8 Lieux historiques nationaux administrés par Parcs Canada	27
Figure 9 Changements de l'intégrité commémorative survenus entre 1997 et 1999 dans huit lieux historiques nationaux	28
Figure 10 Évaluations de l'état des ressources culturelles bâties des lieux historiques nationaux	29
Figure 11 Rôle de Parcs Canada dans la garantie d'intégrité commémorative des lieux historiques nationaux	30
Figure 12 Nombre et pourcentage des résultats des sondages des visiteurs des saisons 1997, 1998 et 1999 conformes aux normes de satisfaction des visiteurs de Parcs Canada	34
Figure 13 Progrès versus objectifs de la stratégie de développement durable	38

Tableau 9B. Détails des paiements de transfert	55
Tableau 10. Dépenses en capital	56
Tableau 11. Projets d'immobilisations	58
Tableau 12. Sommaires financiers des fonds renouvelables	61
Tableau 13. Passif éventuel	62
Section V : Aperçu de l'Agence	63
Mandat	63
Section VI : Autres renseignements	66

Table des matières

Section I : Message de la ministre	9
--	---

Message du directeur général de l'Agence	11
--	----

Section II : Réalisations en matière de rendement	12
---	----

Contexte social	12
-----------------------	----

2.1. Objectif de l'Agence	12
---------------------------------	----

2.2 Priorités stratégiques	12
----------------------------------	----

2.2.1 Création et protection	12
------------------------------------	----

2.2.2. Mise en valeur du patrimoine	13
---	----

2.2.3 Collaboration avec les collectivités autochtones	14
--	----

2.3 Partenaires principaux de la prestation en collaboration	14
--	----

2.4 Facteurs sociaux et économiques	15
---	----

Tableau des principaux engagements en matière de résultats	16
--	----

Résultats du rendement	17
------------------------------	----

Résultat clé no. 1	17
--------------------------	----

Résultat clé no. 2	32
--------------------------	----

Section III : Rapport consolidé	38
---------------------------------------	----

Gestion du matériel	38
---------------------------	----

Développement durable	38
-----------------------------	----

Réservoirs de stockage souterrains	39
--	----

Section IV : Rendement financier	40
--	----

A. Aperçu du rendement financier	40
--	----

B. Tableaux financiers sommaires	41
--	----

Tableau I. Sommaire des crédits approuvés	42
---	----

Tableau 2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	43
---	----

Tableau 3A. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	45
---	----

Tableau 3B. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles par gamme d'affaires et gamme de services	46
---	----

Tableau 4A. Concordance entre l'ancienne et la nouvelle structure - dépenses prévues	47
--	----

Tableau 4B. Concordance entre l'ancienne et la nouvelle structure - dépenses réelles	48
--	----

Tableau 5. Besoins en ressources par organisation et gamme d'affaires	49
---	----

Tableau 6. Recettes disponibles	50
---------------------------------------	----

Tableau 7. Recettes non disponibles	52
---	----

Tableau 8. Paiements législatifs	53
--	----

Tableau 9A. Sommaire des paiements de transfert	54
---	----

Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information. Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats* – 2000.

Ce Rapport ministériel sur le rendement, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.lbs-scr.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167
Télécopieur : (613) 957-7044

Présentation améliorée des rapports au Parlement Document pilote

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commentant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Editions du gouvernement du Canada – TPSCGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Nº de catalogue BT31-4/84-2000
ISBN 0-660-61436-7





Parcs Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

Canada

CA1
FN
-E77

Government
Publications



Patented Medicine Prices Review Board Canada

Performance Report

For the period ending
March 31, 2000



Canada

ESTIMATES

Improved Reporting to Parliament Pilot Document

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/64-2000
ISBN 0-660-61377-8



Foreword

On April 24, 1997, the House of Commons passed a motion dividing on a pilot basis the *Part III of the Estimates* document for each department or agency into two separate documents: a *Report on Plans and Priorities* tabled in the spring and a *Departmental Performance Report* tabled in the fall.

This initiative is intended to fulfil the government's commitments to improve the expenditure management information provided to Parliament. This involves sharpening the focus on results, increasing the transparency of information and modernizing its preparation.

The Fall Performance Package is comprised of 83 Departmental Performance Reports and the President's annual report, *Managing for Results 2000*.

This *Departmental Performance Report*, covering the period ending March 31, 2000 provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the department's *Report on Plans and Priorities* for 1999-00 tabled in Parliament in the spring of 1999.

Results-based management emphasizes specifying expected program results, developing meaningful indicators to demonstrate performance, perfecting the capacity to generate information and reporting on achievements in a balanced manner. Accounting and managing for results involve sustained work across government.

The government continues to refine its management systems and performance framework. The refinement comes from acquired experience as users make their information needs more precisely known. The performance reports and their use will continue to be monitored to make sure that they respond to Parliament's ongoing and evolving needs.

This report is accessible electronically from the Treasury Board Secretariat Internet site:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp>

Comments or questions can be directed to the TBS Internet site or to:

Planning, Performance and Reporting Sector
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel: (613) 957-7167
Fax (613) 957-7044

Patented Medicine Prices Review Board

Performance Report

For the
period ending
March 31, 2000

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Allan Rock", is positioned above a horizontal line.

Minister of Health Canada

Contents

Executive Summary	i
Section I Chairperson's Message	1
Section II Performance of the PMPRB	3
1.0 Objective	3
2.0 Business Line Description	3
3.0 Strategic Priorities	4
4.0 Position within Government	5
5.0 Challenges	5
5.1 Increase in Drug Expenditures	5
5.2 Transparency and Accountability	5
5.3 Federal/Provincial/Territorial (F/P/T) Initiatives	6
5.4 Auditor General's Report on the PMPRB	6
5.5 Workload Pressures/Increases	6
6.0 Performance Results Expectations and Chart of Key Results Commitments	7
7.0 Performance Accomplishments	8
7.1 Review of Patented Medicine Prices and Compliance with the Guidelines	8
7.1.1 <i>New Patented Medicines</i>	8
7.1.2 <i>Existing Patented Medicines</i>	8
7.2 Update of the Review of Patented Medicine Prices in 1998	9
7.2.1 <i>New Patented Medicines</i>	9
7.2.2 <i>Existing Patented Medicines</i>	9

7.3	Enforcement Measures	10
7.3.1	<i>Voluntary Compliance Undertakings</i>	10
	Anaprox - Hoffmann-La Roche Limited	10
7.3.2	<i>Public Hearings</i>	10
	Nicoderm, Hoechst Marion Roussel Canada Inc.	10
	Virazole, ICN Canada Ltd. and ICN Pharmaceuticals, Inc.	11
7.4	Trends in Manufacturers' Prices of all Medicines	
	Sold in Canada	12
7.4.1	<i>Manufacturers' Prices and Volume of Patented Drugs Sold</i>	12
7.4.2	<i>Manufacturers' Prices of All Drugs – Patented and Non-Patented</i>	13
7.4.3	<i>Relationship of Canadian Prices to Foreign Prices: Past and Present</i>	15
7.5	Pharmaceutical Research-and-Development (R&D)	
	Expenditures of Patentees in Canada	18
7.5.1	<i>Ratio of R&D Expenditures to Sales Revenues</i>	18
7.5.2	<i>R&D Expenditures by Type of Research and Location</i>	20
7.6	Continued Implementation of the	
	Road Map for the Next Decade	22
7.6.1	<i>The Working Group on Price Review Issues</i>	22
7.6.2	<i>Research Agenda 2000-2003</i>	23
7.6.3	<i>Communications</i>	23
7.7	Presentation of Financial Information	23
Section III	Financial Performance	25
1.0	Financial Performance Overview	25
	Financial Tables	
	Financial Table 1: Financial Requirements by Authority	25
	Financial Table 2: Planned versus Actual Spending	26
	Financial Table 3: Historical Comparison of Planned versus Actual Spending	27
	Financial Table 4: Non-Respendable Revenues	27

Section IV Overview 29

 1.0 Mandate, Mission and Values 29

 1.1 PMPRB’s Mandate 29

 1.2 Mission and Values of the PMPRB 30

 2.0 Organization and Composition 31

 2.1 Organization Structure 31

Section V Other Information 33

 1.0 Contacts for Further Information and the PMPRB Web Site 33

 2.0 Legislation Administered and Associated Regulations 33

 3.0 Guidelines 33

 4.0 Statutory Annual Reports and Other PMPRB Reports 34

Executive Summary

The Patented Medicine Prices Review Board (PMPRB) is an independent quasi-judicial tribunal created by Parliament as a result of revisions to the *Patent Act* in 1987 (Bill C-22) which strengthened patent protection for pharmaceutical products. It consists of no more than five part-time members appointed by the government for a term of five years. The PMPRB represents a strategic component of federal policy to balance consumer protection and affordable health care with the trade and industrial development objectives of pharmaceutical patent legislation.

The PMPRB protects consumer interests and contributes to Canadian health care by reviewing the prices charged by manufacturers of patented medicines to ensure that, in line with the factors set out in the *Patent Act*, they are not excessive. Among other things, it has the authority to order, following a public hearing, reductions in the prices of patented medicines and measures to offset excess revenues received by patentees. In 1999-2000 the Board approved the following enforcement measures:

- The Chairperson approved a Voluntary Compliance Undertaking submitted by Hoffman-La Roche in the matter of the price of Anaprox.
- The Board agreed to a Variation Order filed by Staff with respect to the July 26, 1997 Board Order in the matter of ICN Canada Ltd. and ICN Pharmaceuticals, Inc. with respect to the price of Virazole.

In addition, in the matter of Hoechst Marion Roussel Canada Inc. (HMRC) and the price of the nicotine patch, Nicoderm, the Hearing Panel heard evidence and argument on a two-part jurisdictional issue. The Board has rendered its decisions.

Total sales by manufacturers of pharmaceuticals for human use in 1999 in Canada are estimated at \$8.9 billion, an increase of 16.8% from 1998. Total sales of drugs in Canada, including the sales of veterinary drugs reported by patentees for patented and non-patented drugs were slightly higher at \$9.1 billion for 1999.

In 1999, prices of patented drugs rose by an average of 0.2%, as compared to the Consumer Price Index (CPI) which increased by 1.7%. Internationally, prices for patented drugs for human use in Canada remained relatively stable and in line with prices in Europe.

In 1999, patentees reported total factory-gate sales of patented drugs for human use of \$5.4 billion, an increase of 27.0% from the sales of patented drugs for human use in 1998. Patented drugs accounted for 61.0% of the total sales of all drugs.

Patentees reported expenditures on pharmaceutical research and development (R&D) of \$894.6 million in 1999. For the 78 reporting companies, the R&D-to-sales

ratio was 10.8% in 1999, down from 11.5% in 1998. Patentees reported expenditures of \$155.9 million on basic research. Although spending on basic research increased by 6.2% from 1998, its share of total R&D declined from 19.6% in 1998 to 18.4% in 1999.

After more than a year of working to implement the *Road Map for the Next Decade*, there are a number of important achievements. The results flowing from the Working Group provide a case in point. The Board is focussing on building and maintaining effective communications with stakeholders to provide them with better information, increase their awareness of existing information sources, and work with them through continued consultations to refine tools like the toll-free line, the Web site and the NEWSletter. In addition, the Board continues to seek ways to improve the openness and transparency of its operations.

In the coming year, the Board will continue with the implementation of the *Road Map*.

I am pleased to present the 1999-2000 Performance Report for the Patented Medicine Prices Review Board (PMPRB or the Board).

Pharmaceuticals, and patented medicines in particular, represent the fastest growing component of health care expenditures. In 1999, total sales by manufacturers of all drugs for human use in Canada increased by 16.8% to \$8.9 billion, while sales of patented drug products for human use increased by 27% to \$5.4 billion. Patented drugs accounted for 61% of the total sales of all drugs.


In fulfilling its consumer protection role, the PMPRB limits the maximum prices charged by manufacturers for patented drugs to ensure that they are not excessive. In 1999, manufacturers' prices of patented drugs in Canada increased slightly by an average of 0.2%, as compared to the CPI which increased by 1.7%. Since 1987, Canadian prices for patented drugs have declined over 30% compared to foreign prices.

The fact that drug prices have remained relatively stable while sales and expenditures on drugs are increasing rapidly highlights the need to better understand the factors contributing to high drug costs. The Board welcomes the opportunity to conduct analyses, at the request of the Minister of Health, of public drug plan spending.

In the context of our core responsibilities and mandate, the Board's *Road Map for the Next Decade*, 1998 responded to the concerns that had been identified by the Auditor General and our stakeholders. After more than a year of implementation, there are a number of achievements. The Working Group on Price Review Issues has served as a valuable source of feedback and input to the PMPRB. The Board has recently implemented recommendations of the Working Group related to the inclusion of the U.S. Federal Supply Schedule prices in calculating U.S. prices for the purpose of international price comparisons.

In addition, the Board is focussing on providing better information to all stakeholders, increasing their awareness of existing information sources, and working with them to refine tools such as the toll-free line, the Web site and the NEWSletter, in order to better serve their needs.

As the Board is renewing itself to take on the challenges of this new decade, it will continue with the implementation of the *Road Map*. In so doing, it is building a more open, transparent and accountable approach to fulfilling our mandate.



Robert G. Elgie
Chairperson

1.0 Objective

To protect consumer interests and to contribute to Canadian health care by ensuring that prices charged by manufacturers of patented medicines are not excessive.

2.0 Business Line Description

Patented Medicine Prices Review Board

The PMPRB receives information on the prices charged by manufacturers of patented medicines in Canada, analyzes the data and takes action, when required, to reduce prices which are, in the opinion of the Board, excessive. Price reductions are accomplished through:

- voluntary action taken by the patentee;
- formal Voluntary Compliance Undertakings (VCUs) to lower prices and offset excess revenues; or,
- following a public hearing in which prices are found to be excessive, through the issuance of remedial orders.¹

The PMPRB relies on voluntary compliance wherever possible since it is more effective, less time consuming and less costly to all parties. Voluntary compliance by patentees is facilitated by published Guidelines intended to assist companies in setting prices that are not excessive.

The Guidelines are not a rigid set of decision-making rules and are not binding on the Board or on patentees. Rather, they are policies which have been approved by the Board and are used by staff to review and assess the prices being charged by patentees for their products. The Guidelines are developed in consultation with stakeholders including provincial and territorial ministers of health, consumer groups, health care associations and the pharmaceutical industry.

¹ In addition to lowering the price of a patented medicine to a non-excessive level, the Board may order a patentee to offset excess revenues it has received by:

- ordering a further price reduction on the medicine, one other patented medicine or both; or
- making a monetary penalty in the amount of the excess revenues.

If there has been a policy of selling at an excessive price, the Board may impose “double damages”, i.e., order the offset of twice the excess revenues by an additional price reduction or monetary penalty. (For more information see S. 83 of the *Patent Act*)

Under the *Patent Act*, the Board is required to consider the prices of medicines in other countries, the prices of other medicines in the same therapeutic class, changes in the Consumer Price Index (CPI), and other factors when assessing whether or not the price of a medicine is excessive. The *Act* allows the Minister of Health, in consultation with provincial ministers of health and others, to make regulations regarding additional factors the Board shall take into consideration in determining if a price is excessive and to assign additional duties and powers to the PMPRB. Furthermore, it authorizes the Minister of Health to require the Board to conduct inquiries into matters as determined by the Minister.

The PMPRB also reports to Parliament on the price trends of all medicines and on the ratio of pharmaceutical research and development expenditures to sales for the patented pharmaceutical industry and individual patentees in Canada.

The PMPRB's jurisdiction includes both prescription and non-prescription patented medicines sold in Canada for human and veterinary use as well as patented medicines marketed or distributed under voluntary licenses. In addition, patented drugs that do not have a Notice of Compliance (NOC) but are sold as Investigational New Drugs or under the Special Access Program administered by Health Canada are subject to review by the PMPRB. The Board has no authority over the prices of non-patented drugs, including generic drugs sold under compulsory licenses.

3.0 Strategic Priorities

The PMPRB's strategic direction is set out in its Report on Plans and Priorities for 1999 -2000. The PMPRB's priorities are as follows:

To provide Canadians with:

- *assurance that manufacturers' prices for patented medicines sold in Canada are not excessive;*
- *information on trends in manufacturers' prices of all medicines sold in Canada;*
- *information on pharmaceutical research-and-development expenditures of patentees in Canada; and*
- *a more transparent and accountable public agency recognized as adding value to pharmaceutical policy in Canada.*

4.0 Position within Government

The PMPRB is a quasi-judicial administrative tribunal. It reports to Parliament through the Minister of Health and forms part of the Health portfolio. The PMPRB:

- is consulted by **Health Canada** and **Industry Canada** on matters related to pharmaceutical prices and research and development;
- participates in several federal/provincial/territorial initiatives and working groups related to pharmaceuticals;
- consults with other departments and agencies on matters related to fulfilling its mandate including **Health Canada**, the **Canadian Intellectual Property Office (CIPO)**, **Statistics Canada** and **Agriculture and Agri-Food Canada**;
- participates in **groups of federal administrative tribunals** which deal with issues of common interest.

5.0 Challenges

5.1 Increase in Drug Expenditures

Total health care expenditures in Canada have grown to \$86 billion in 1999, of which approximately 70% are public funds.² The allocation of that spending has changed over time. Spending on hospitals has declined from 45% in 1975 to 32% in 1999. At the same time, drugs have been taking an increasing share and are now the second largest component, after hospitals, of health care spending.

In 1999, according to the latest figures published by the Canadian Institute for Health Information (CIHI), total expenditures on drugs, not including drugs used in hospitals, have increased faster than other major components of health care, and reached 15.2% of total health expenditures. Based on filings to the PMPRB by manufacturers, their total sales of drugs for human use increased almost 17% in 1999 to \$8.9 billion. Sales of patented drugs increased 27% to \$5.4 billion.

5.2 Transparency and Accountability

Several reviews in the late 1990's encouraged the Board to increase the information it reports and to find ways to be more transparent in its operations. Following up on the *Road Map for the Next Decade*, 1998, the Board has continued to enhance its reporting of information and has asked

² Canadian Institute for Health Information: *National Health Expenditure Trends 1975 - 1999*

a working group of stakeholders to recommend how to make the price review process more transparent.

5.3 Federal/Provincial/Territorial (F/P/T) Initiatives

At the invitation of federal and provincial ministers of health, the PMPRB has assisted in the work of several committees and task forces studying pharmaceuticals. The PMPRB has recently entered into a Memorandum of Understanding (MOU) with the federal Minister of Health to continue and expand analysis of price trends and cost drivers for F/P/T public drug plans on behalf of the Working Group on Drug Prices. Under the terms of the MOU, the PMPRB will conduct analyses of the expenditures of public drug plans in Canada including annual price trends, cost-driver studies, comparisons of Canadian and foreign prices of non-patented single-source drugs and inter-provincial drug price comparisons.

5.4 Auditor General's Report on the PMPRB

In 1998, the Auditor General performed a thorough audit of the Board and tabled a report to Parliament on all aspects of its operations. The Board responded positively to the Auditor General's recommendations. Progress has been made on the recommendations and work is ongoing.

5.5 Workload Pressures/Increases

From 1992 to 1999, the number of patented drugs under the PMPRB's jurisdiction has increased by 37%, from 791 to 1,082. In addition to the increased number of patented drugs being reviewed, patentees have become more sophisticated in their approach to the price review process. This has resulted in more creative and complex submissions by patentees in an attempt to justify their prices. These submissions often involve scientific, pharmacoeconomic and jurisdiction issues as seen in the current hearing in the matter of Hoechst Marion Roussel Canada Inc. and the price of Nicoderm.

6.0 Performance Results Expectations and Chart of Key Results Commitments

Patented Medicine Prices Review Board		
to provide Canadians with:	achievement to be demonstrated by:	achievement reported in:
assurance that manufacturers' prices for patented medicines sold in Canada are not excessive	review of the manufacturer's prices of 100% of the new and existing patented medicines sold in Canada each year.	See 7.1 7.2
	an annual percentage change in the Patented Medicine Price Index (PMPI) that is not greater than the annual percentage change in the Consumer Price Index (CPI).	See 7.4.1 7.4.2
	manufacturers' prices for new and existing patented medicines no greater than manufacturers' prices charged in other countries.	See 7.4.3
	level of compliance as show by the percentage of patented medicines priced within the guidelines.	See 7.1 7.2
	the enforcement measures taken in accordance with the <i>Patent Act</i> to ensure that prices are not excessive	See 7.3 7.3.1 7.3.2
information on trends in manufacturers' prices of all medicines in Canada	comprehensive reports on: <ul style="list-style-type: none"> ▶ trends in manufacturers' prices and volume of patented drug products sold; ▶ trends in manufacturers' prices of all drug products -- patented and non-patented; and ▶ the comparison of Canadian patented drug prices to international prices. 	See 7.4 7.4.1 7.4.2 7.4.3
information on the pharmaceutical research-and-development expenditures of patentees in Canada	comprehensive reports of: <ul style="list-style-type: none"> ▶ the ratio of R&D expenditures to sales revenues for each patentee and the industry as a whole based on information supplied by patentees; and ▶ R&D expenditure by location and by type of research. 	See 7.5 7.5.1 7.5.2
a more transparent and accountable public agency recognized as adding value to pharmaceutical policy in Canada	ongoing consultations with a representative cross-section of stakeholders	See 7.6.1 7.6.2 7.6.3

7.0 Performance Accomplishments

7.1 Review of Patented Medicine Prices and Compliance with the Guidelines

7.1.1 *New Patented Medicines*³

There were 117 new patented drug products (DINs), representing 72 medicines, that fell under the PMPRB's jurisdiction in 1999. Of the 117 DINs, 111 (94.9%) are for human use and six (5.1%) for veterinary use. Twenty-eight (23.9%) of the 117 new patented DINs were being sold in Canada prior to 1999 and the issuance of the Canadian patent which brought them under the PMPRB's jurisdiction.

As of May 31, 2000, the prices of 89, or 76.1% of the 117 new DINs, had been reviewed. The remaining 28 DINs, 22 for human use and six for veterinary use, were still under review. Of the 89 new patented DINs reviewed, 84, or 94.4%, were priced within the Guidelines.⁴ Five of the new patented DINs appeared to be priced at levels outside the Guidelines and are the subject of an investigation.

7.1.2 *Existing Patented Medicines*⁵

A total of 840 existing patented drug products (DINs) for human use were sold during 1999. As of May 31, 2000, price reviews for 826 DINs or 98.3% were completed. Of the 826 existing patented DINs reviewed, 802, or 97.1%, were priced within the Guidelines. Of these, 24 or 2.8% are currently the subject of an investigation. Included in this number are the three strengths of Nicoderm which is the subject of a hearing by the Board under s. 83 of the *Act* (refer to pages 10 & 11 for more information).

³ For purposes of the review of prices by the PMPRB, new patented medicines in 1999 include those introduced on the market in Canada or those previously marketed but first patented between December 1, 1998 and November 30, 1999. Because of the timing of the filing requirements under the *Patented Medicines Regulations* and the manner of calculating benchmark prices, medicines introduced or patented in December are considered to be new patented medicines in the following year.

⁴ A price is considered to be within the Guidelines if it does not exceed the maximum allowed by the Guidelines by the overall margin contemplated by the criteria for commencing an investigation. Please refer to Schedule 5 of the *Compendium of Guidelines, Policies and Procedures*.

⁵ For the purposes of this report, existing medicines include all patented drug products that were on the market before December 1, 1998. The PMPRB's Guidelines limit the price changes for existing patented drugs to changes in the Consumer Price Index (CPI). In addition, the price of a patented drug cannot exceed the highest price of the same drug product in the countries listed in the *Patented Medicines Regulations*, namely France, Germany, Italy, Sweden, Switzerland, the U.K. and the U.S.

A summary of the review, compliance and investigation status of the new and existing patented drug products for human use in 1999 is provided in Table 1.

Table 1 Patented Drug Products for Human Use Sold in 1999			
	New Drugs	Existing Drugs	Total
Total	111	840	951
Under review	22	14	36
Subject of Investigation	5	24	29
Within Guidelines	84	802	886
Source: PMPRB, Annual Report 1999			

7.2 Update of the Review of Patented Medicine Prices in 1998

7.2.1 *New Patented Medicines*

In last year's Performance Report, the Board reported that the prices of three new patented drug products in 1998 were still under review. Upon completion of those reviews, it was concluded that the prices of two DINs were within the Guidelines. The price of the third DIN is now the subject of an investigation and is included in the 24 existing drug products reported under investigation in 1999 in Table 1.

In 1998, it was also reported that eight new drug products were the subject of investigation. Of those, the investigations for three DINs were subsequently resolved upon receipt of additional information that showed that the prices were within the Guidelines. The remaining five DINs continue to be under investigation and are included in the 24 existing drug products reported under investigation in 1999 in Table 1.

7.2.2 *Existing Patented Medicines*

In last year's Performance Report, the Board reported that the prices of three existing drug products in 1998 were still under review. Upon completion of those reviews, it was concluded that the prices of two DINs were within the Guidelines. The price of the third DIN continues to be under review and is included in the 14 existing drug products reported as under review in 1999 in Table 1.

In 1998, it was also reported that 23 existing drug products were the subject of investigation. Of those, one investigation, Anaprox, was closed on receipt

of a Voluntary Compliance Undertaking, (see Section 7.3 Enforcement Measures). The investigations for six other DINs were subsequently resolved upon receipt of additional information that showed that the prices were within the Guidelines. The remaining 16 DINs continue to be under investigation and are included in the 24 existing drug products reported as under investigation in 1999 in Table 1.

7.3 Enforcement Measures

VCUs and Board decisions are available on the Board's Web site: www.pmprb-cepmb.gc.ca, under Publications, VCUs and Hearings & Decisions of the Board respectively.

7.3.1 Voluntary Compliance Undertakings (VCUs)

Under the Compliance and Enforcement Policy, patentees are given an opportunity to make a VCU when Board Staff find, following an investigation, that a price appears to have exceeded the Guidelines. Approval of a VCU by the Chairperson or Board is an alternative to the commencement of formal proceedings through the issuance of a Notice of Hearing.⁶

Anaprox - Hoffmann-La Roche Limited

Having been advised that the price of Anaprox may have been excessive under the Board's Guidelines, Hoffmann-La Roche (Roche) made a Voluntary Compliance Undertaking (VCU) to reduce the price of Anaprox and to offset the excess revenues derived from its sale. Roche undertook to ensure that the average price of Anaprox would be within the Board's Guidelines in 1999 and in future years, commencing with the 1999 maximum non-excessive price of \$0.5841 per 275 mg tablet, and to make a payment to Her Majesty in right of Canada in the amount of \$67,252.55. The Chairperson approved Roche's VCU on August 11, 1999.

7.3.2 Public Hearings

Nicoderm, Hoechst Marion Roussel Canada Inc.

As reported last year, the Chairperson of the Board issued a Notice of Hearing on April 20, 1999, in the matter of Hoechst Marion Roussel Canada Inc. (HMRC) and the price of the nicotine patch Nicoderm, to determine whether, under the *Patent Act*, Nicoderm was being sold at an excessive price.

⁶ The Compliance and Enforcement Policy, requires that a VCU ensure that a price will be adjusted to conform with the Guidelines and, where appropriate, include measures to offset excess revenues that may have been received by the patentee.

By Notice of Motion dated May 25, 1999, HMRC challenged the jurisdiction of the Board to proceed with the matters described in the Notice of Hearing. For procedural purposes, the jurisdiction issue was divided into two parts. The Board heard the argument on the first part of the motion on July 5, 1999 and issued its decision affirming its jurisdiction on August 3, 1999. HMRC has filed an application for judicial review of this decision in the Federal Court of Canada. This application is in abeyance.

On December 13 to 16 and June 28 and 29, 2000, the Hearing Panel heard evidence and argument on the second part of HMRC's motion. The decision on this part of the motion was issued on August 8, 2000.

Virazole, ICN Canada Ltd. and ICN Pharmaceuticals, Inc.

In 1996, following a hearing under section 83 of the *Patent Act*, the Board issued an order regarding the price of the medicine Virazole. The details of the Order were reported in the PMPRB's 1996 Annual Report and the Estimates, Part III, 1996-97. Virazole is sold in Canada by ICN Canada Ltd., a wholly-owned subsidiary of ICN Pharmaceuticals, Inc. of the U.S. (hereinafter collectively called "ICN").

The Board found that ICN had been selling Virazole at an excessive price and that it had engaged in a policy of doing so. It ordered ICN to lower the price of Virazole from \$1,540 per vial so as not to exceed the maximum non-excessive price of about \$400. ICN was also ordered to offset twice the excess revenues it had received by making an immediate payment of \$1.2 million to Her Majesty in right of Canada and by further reducing the price of Virazole, by \$200 below the maximum non-excessive price. This additional price reduction was to remain in effect until the earlier of December 31, 1999, or the date on which an amount equal to twice the cumulative excess revenues, for a total of \$3.5 million, had been offset by the combination of the payment and additional price reductions. In the event the cumulative excess revenues were not offset by this date, ICN was to make a payment or payments to Her Majesty in right of Canada equal to the balance of excess revenues outstanding.

In January 2000, Board Staff asserted that a payment of \$1,711,957 remained to be paid while ICN was of the view that no further payments were required. Following discussions with ICN, Board Staff filed a proposed Variation Order which was approved by the Board on consent of the parties, on March 29, 2000. The Variation Order provides that ICN has a continuing obligation to offset over \$1.7 million and that it will do so through a combination of payments and reduced prices for Virazole for a further four years.

7.4 Trends in Manufacturers' Prices of all Medicines Sold in Canada

7.4.1 *Manufacturers' Prices and Volume of Patented Drugs Sold*

The PMPRB maintains the Patented Medicine Price Index (PMPI), an index of manufacturers' prices for patented drugs as reported annually to the PMPRB. The PMPI measures the average change from the previous year in the average transaction prices of patented drug products sold in Canada. The PMPI is derived from the net prices reported by patentees, and, therefore, includes all patented drugs that have been reported to the PMPRB.⁷

Historically, the PMPI has reflected price changes for all patented drugs, whether for human or veterinary use. As a result of changes adopted last year, the PMPI will only include the changes in the prices of patented drug products for human use as of 1999.⁸

In 1999 patentees reported total factory-gate sales of patented drugs for human use of \$5.4 billion. This represents an increase of 27.0% from 1998. Sales of patented drugs have accounted for an increasing proportion of total sales of drugs, rising to 61.0% in 1999, from 55.1% the previous year.

In 1999, for the first time since 1993, manufacturers' prices for patented medicines increased slightly from the previous year. The prices of patented drugs, as measured by the PMPI, rose by 0.2% on average from the level in 1998, while sales increased by 21.2%.

From 1988 to 1999, the average annual increase in quantities of patented drugs sold was approximately 11.7% as compared to an average annual increase of 0.8% in their prices.

The index for the quantities of patented drugs sold may not be representative of total sales of all pharmaceuticals, because patented drugs have represented between 40.7% and 61.0% of total sales since 1990. Among other things, this analysis does not take into account shifts in utilization

⁷ See the PMPRB's *A description of the Laspeyres methodology used to construct the Patented Medicine Price Index (PMPI)*, March, 1997, for an explanation of the PMPI.

⁸ Following Notice and Comment, in order to better focus on pharmaceuticals for human use, the Board adopted a complaints-driven process for the price regulation of patented veterinary drugs, on a three-year trial basis, effective January 1, 1999. Under this new policy, the PMPRB will continue to review the introductory prices of new patented veterinary medicines, but will not actively monitor and review the annual price changes of existing drugs. It will continue to investigate prices of patented veterinary drugs upon receipt of a substantial complaint. As a result, patentees are no longer required to report price and sales information for patented veterinary drugs. The sales of veterinary drug products in 1997 and 1998 represented 2.9% and 2.3% of total sales of patented drug products respectively.

between patented drugs and non-patented drugs, nor does it account for changes in patent status. For example, drugs continue to be consumed even though their patents expire and their prices are no longer subject to the PMPRB's jurisdiction.

7.4.2 Manufacturers' Prices of All Drugs -- Patented and Non-Patented

The *Patent Act* provides that the PMPRB consider changes in the Consumer Price Index (CPI) when determining if the price of a patented medicine is excessive. The PMPRB's Guidelines limit price increases of patented drugs to increases in the CPI. As shown in Figure 1, prices of patented drugs, as measured by the PMPI, have not increased more than the CPI in any year since 1988 with the exception of 1992.⁹ In 1999, consumer prices increased by 1.7% while the prices of patented drug products rose by an average of 0.2%.

It is not unexpected that the overall increases in patented drug prices have been less than the increases in CPI. The PMPRB's Guidelines apply on a product-by-product basis; in other words, no patented drug product can increase in price by more than the CPI. The prices of some will increase by less, or decrease causing the PMPI to be lower than the CPI. In addition, the policies of provincial governments in the administration of their drug plans in recent years have limited the ability of drug manufacturers to increase prices.

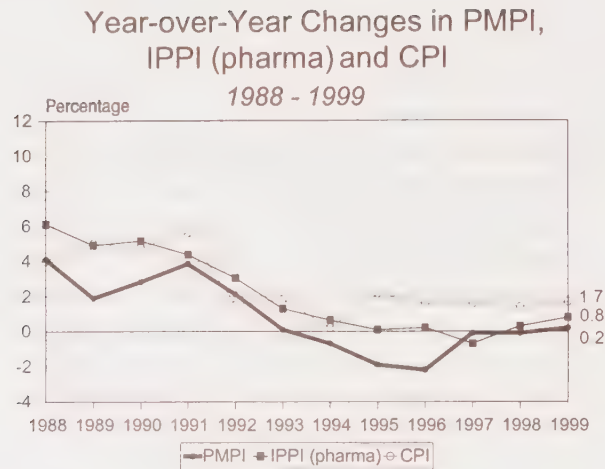
The pharmaceutical component of the Industrial Product Price Index [IPPI (pharma)], published by Statistics Canada, provides an index of manufacturers' prices for all pharmaceuticals produced in Canada for domestic consumption and export. This includes both patented and non-patented drugs.¹⁰ In 1999, the IPPI (pharma) increased by 0.8%.¹¹ As shown in Figure 1, the IPPI (pharma) has remained virtually unchanged since 1993.

⁹ To facilitate and encourage compliance by patentees, the PMPRB's CPI-adjustment methodology uses the forecast rate of CPI inflation published by the Department of Finance. The methodology is self-correcting over time. The forecast CPI inflation rate for 1992 had been 3.2% but the actual rate was 1.5%. For a full explanation of the CPI-adjusted methodology please refer to Schedule 4 of the PMPRB's *Compendium of Guidelines, Policies and Procedures*.

¹⁰ The PMPRB and Statistics Canada have created a Task Force to review drug prices indices by Statistics Canada and the PMPRB. A report on the Task Force's work is scheduled to be released in the fall of 2000.

¹¹ Statistics Canada, CANSIM, Series P3515. The last six months of data is subject to revision by Statistics Canada.

FIGURE 1



As summarized in Figure 2, from 1988 to 1999, the IPPI (pharma) has increased, on average, by 1.9%, which is less than the average annual increase in the CPI of 2.6%. Prices for patented drugs have increased at a lower rate over that period, growing by an average of 0.8% per year.

FIGURE 2

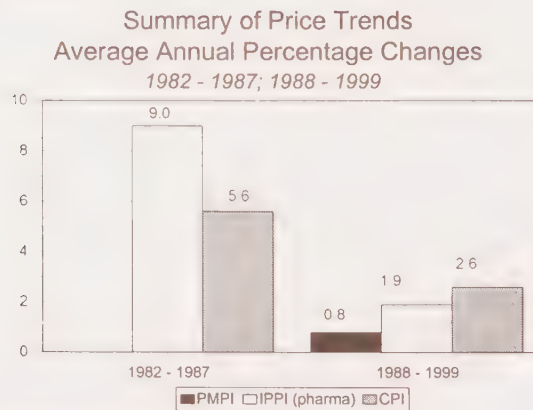


Figure 2, also shows information on pharmaceutical price trends prior to the creation of the PMPRB in 1987. From 1982 to 1987, price increases of all

drugs, as measured by the IPPI (pharma), averaged 9.0% per year as compared with increases in the CPI of 5.6% per year. The decline in the rate of increase in prices of all drugs relative to the CPI coincided with the introduction of federal price regulation of patented drugs. As shown in Table 2, patented drugs have represented between 40.7% and 61.0% of manufacturers' sales of all drugs since 1988.

Additional information on trends in manufacturers' prices of all medicines sold in Canada is available on the Board's Web site: www.pmprb-cepmb.gc.ca, under Publications, Annual Report and Study Series.

TABLE 2

**Manufacturers' Sales of All Drugs and Patented Drugs,
for Human and Veterinary Use, 1990 - 1998;
and for Human Use, 1999**

Year	Total		Patented		Patented Drugs as
	Sales (\$billions)	Change* (%)	Sales (\$billions)	Change* (%)	Percentage of Total
1999	8.9	16.8	5.4	27.0	61.0
1998	7.8	11.4	4.3	18.9	55.1
1997	7.0	7.0	3.7	22.6	52.3
1996	6.6	10.0	3.0	12.8	45.0
1995	6.0	1.7	2.6	10.8	43.9
1994	5.9	9.3	2.4	-2.1	40.7
1993	5.4	12.5	2.4	9.4	44.4
1992	4.8	9.1	2.2	14.0	43.8
1991	4.4	18.9	2.0	13.1	43.2
1990	3.7	-	1.7	-	43.2

Source: PMPRB and IMS Health. Prior to 1996, Statistics Canada information was used.

* Percentage changes reflect exact values and not rounded values.

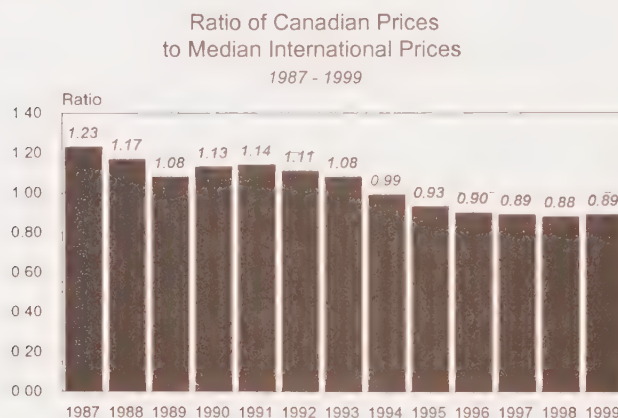
7.4.3 Relationship of Canadian Prices to Foreign Prices: Past and Present

One way of examining drug price trends, taking into account introductory prices and price increases, is to examine the trend in the relationship of prices in Canada to those in other countries. The next two figures show the relationship between Canadian prices of patented drugs and foreign prices over time.

In accordance with the *Patent Act* and the *Patented Medicines Regulations* (Regulations), patentees are required to report all publicly available ex-factory prices for patented drugs in the seven foreign countries, listed in the Regulations, in which the drug is sold.¹² This foreign price information is used for two purposes: in the application of the Guidelines, and to compare price levels in Canada with those elsewhere.

Figure 3 shows the relationship between Canadian prices of patented medicines and the median prices in the seven countries used for price comparison purposes, as listed in the Regulations, over the period from 1987 to 1999.¹³ It shows that Canadian prices were, on average, 23% higher than the median international price in 1987. This ratio declined until the mid-1990's and has since remained relatively stable at about 10% below the median international prices.

FIGURE 3



Source: PMPRB

Figure 4 shows the relationship between Canadian prices for patented drug products and prices in each of the countries listed in the Regulations in 1999. In 1987, Canadian prices were, on average, below those in the U.S. but above the prices in all other countries. By the mid-1990's, the situation had changed dramatically when Canadian prices, in comparison, tended to be in

¹² France, Germany, Italy, Sweden, Switzerland, the United Kingdom and the United States.

¹³ This calculation is based on a revenue-weighted average of the ratio of the Canadian price to median international price for each patented drug product sold in that year. The methodology used by the Board in conducting foreign price comparisons can be found in the *Compendium of Guidelines, Policies and Procedures* and in two papers published with the PMPRB's *Road Map for the Next Decade* in 1998 entitled, *Trends in Patented Drug Prices* and *Verification of Foreign Patented Drug Prices*.

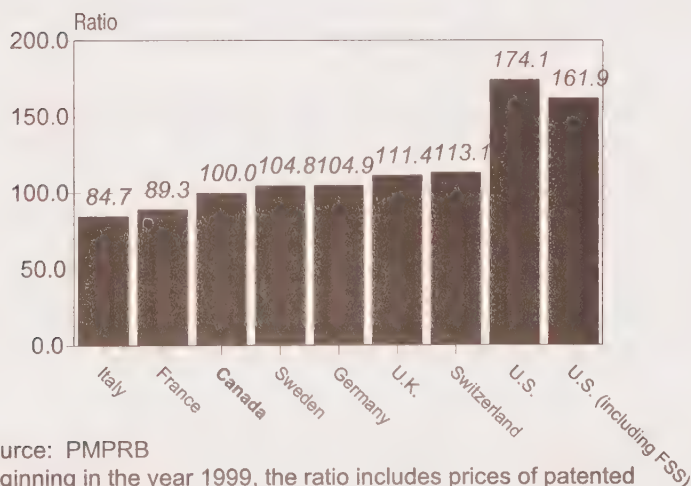
the mid-range of the six European countries. As shown in Figure 4, this relationship remained relatively stable in 1999 as patented drugs for human use in Canada were slightly lower than prices in Sweden, Germany, the United Kingdom, and Switzerland and higher than in France and Italy.

As in previous years, prices in the U.S. appear to be higher than prices in Europe and in Canada. The pharmaceutical industry in the U.S. has argued that the publicly available prices in that country do not reflect actual prices because of confidential discounts and rebates.

The Board feels it important that it use the best price information available. Following year-long consultations, it has adopted a policy to include the prices in the U.S. Federal Supply Schedule in calculating the average U.S. price of a patented drug. Although this policy came into effect January 2000, Figure 4 shows that the ratio of U.S. prices to Canadian prices would have been reduced if the U.S. FSS prices had been included in 1999.

FIGURE 4

**Average Foreign to Canadian Price Ratio
*All Patented Drug Products in 1999***



Source: PMPRB

Beginning in the year 1999, the ratio includes prices of patented drugs for human use only. U.S. (FSS) Federal Supply Schedule prices in the calculation of the average U.S. price.

7.5 Pharmaceutical Research-and-Development (R&D) Expenditures¹⁴ of Patentees in Canada

With the adoption of the 1987 amendments to the *Patent Act*, Canada's Research Based Pharmaceutical Companies (Rx&D)¹⁵ made a public commitment that the brand name pharmaceutical industry would increase its annual R&D expenditures as a percentage of sales to 10% by 1996. In a recent study, the Conference Board of Canada concluded that Canada maintains the most favourable tax system for R&D of eleven countries it examined.¹⁶

Under the *Patent Act*, the PMPRB monitors and reports the estimates of R&D spending as filed by pharmaceutical patentees but it has no regulatory authority to influence the type of research or amount of R&D spending by patentees. The *Act* requires each patentee to report its revenues from sales of drugs and the expenditures made by the patentee in Canada on R&D relating to medicine. For individual patentees, this calculation includes all revenues from Canadian sales of medicines, including revenues from licensing agreements.

Only companies with active Canadian patents pertaining to a medicine sold in Canada are required by the *Act* to report on R&D expenditures. As new patents are granted and others expire, the group of companies required to file R&D data may change from year to year.

Additional information on pharmaceutical R&D expenditures of patentees in Canada is available on the Board's Web site: www.pmprb-cepmb.gc.ca, under Publications, Annual Report and Study Series.

7.5.1 Ratio of R&D Expenditures to Sales Revenues

For 1999, 78 patentees reported total revenues of \$8.3 billion from Canadian sales of patented and non-patented drugs, up 19.2% over 1998. Patentees are largely brand name companies that sell patented and non-patented

¹⁴ Pursuant to the Regulations, patentees report those R&D expenditures that would have been eligible for an Investment Tax Credit for scientific research and experimental development under the provision of the *Income Tax Act* in effect on December 1, 1987. Market research, sales promotions, quality control or routine testing of materials, devices or products and routine data collection are among the expenditures that are not eligible for an Investment Tax Credit and therefore, should not be included in the patentees' filings. Total R&D expenditures include current expenditures, capital equipment costs and allowable depreciation expenses.

¹⁵ Formerly the Pharmaceutical Manufacturers Association of Canada.

¹⁶ Conference Board of Canada, Rating R&D Tax Incentives, November 1999. The Conference Board examined eleven countries including, in addition to Canada, Australia, France, Korea, Mexico, United Kingdom, Japan, Sweden, Italy, Germany, United States.

drugs. Of total sales revenues, less than 1% were generated by licensing agreements.

The ratio of R&D expenditures to sales revenues for the patented pharmaceutical industry was 10.8% in 1999, down from 11.5% in 1998. The ratio for the 38 companies that were members of Rx&D was 11.3% in 1999, down from 12.7% in 1998. Although the total R&D expenditures of reporting companies increased by 12.0%, the R&D-to-sales ratios declined because sales for those companies increased even more, by 19.2%. As a result, the R&D-to-sales ratios for all patentees and Rx&D companies were lower in 1999 than in any year since 1993.

As shown in Table 3, of the 78 reporting companies, 14 companies reported no R&D in 1999. Sales revenues for companies with no R&D totalled \$273.6 million in 1999 accounting for 3.3% of total sales revenues for the patented pharmaceutical companies. There was a small increase in the number of companies reporting R&D expenditures with an R&D-to-sales ratio of 10% or less in 1999. However, this same group had a significant increase in total sales revenues. Total sales revenues for this group accounted for 54.6% of total sales revenues, up from 35.1% in 1998. There are 39 companies included in this group with total sales of \$4.5 billion in 1999 as compared to 34 companies with total sales of \$2.4 billion in 1998. The 25 companies with ratios of more than 10% accounted for a smaller proportion of total sales, 42.1% or \$3.5 billion in 1999.

TABLE 3

Range of R&D-to-Sales Ratios by Number of Reporting Companies and Total Sales Revenues

Range of R&D-to-Sales Ratio	1999			1998		
	Number of Reporting Companies	Total Sales Revenues (\$M)	%	Number of Reporting Companies	Total Sales Revenues (\$M)	%
0%	14	273.6	3.3	14	274.6 ^r	3.9
0% - 10%	39	4,543.5	54.6	34	2,449.3	35.1
> 10%	25	3,498.4	42.1	26	4,251.3	60.9
Total	78	8,315.5	100.0	74	6,975.2^r	100.0*

Source: PMPRB
^r Revised
* The percentage does not equal to 100% due to rounding.

7.5.2 R&D Expenditures by Type of Research and Location

Table 4 shows how current expenditures on R&D in 1999 were allocated among basic, applied, and other qualifying R&D. Total current expenditures on R&D rose by 12.8% in 1999.

TABLE 4

Current R&D Expenditures* by Type of Research, 1999 and 1998

Type of Research	1999		1998		Change in Expenditures 1999 / 1998 %
	\$M	%	\$M	%	
Basic	155.9	18.4	146.8	19.6	6.2
Applied	535.2	63.3	458.0	61.1	16.9
Other Qualifying	154.7	18.3	145.3	19.4	6.5
Total	845.8	100.0**	750.1	100.0**	12.8

Source: PMPRB
* Current expenditures exclude capital equipment and depreciation expenditures.
** The percentage does not equal to 100% due to roundings.

Patentees reported spending on basic research of \$155.9 million or 18.4% of the total in 1999. Basic research is defined as work that advances scientific knowledge without a specific application in view. Expenditures on basic research increased by 6.2% in 1999 but its share of total R&D continued to decline from 19.6% in 1998 to 18.4 % in 1999. This is the lowest proportion of total R&D spending on basic research ever reported by patentees since the Board began reporting such information in 1988. The lion's share of R&D spending continued to be on applied research, \$535.2 million or 63.3% of the total. Applied research is directed towards some practical application, comprising the manufacturing process, pre-clinical trials and clinical trials. Clinical trials accounted for 80.2% of total applied research expenditures, \$429.0 million, while manufacturing process accounted for \$65.2 million, or 12.2% of the total, and pre-clinical trials accounted for \$41.0 million or 7.7% of the total. Other qualifying research, which accounted for 18.3% of total expenditures in 1999, includes drug regulation submissions, bioavailability studies and Phase IV clinical trials.

TABLE 5
Current R&D Expenditures* by Location, 1998 and 1999

Location of R&D	1999		1998		Change in Expenditures 1999/1998 %
	\$M	%	\$M	%	
Atlantic Provinces	23.6	2.8	19.0	2.5	24.2
Québec	340.4	40.2	319.2	42.6	6.6
Ontario	381.4	45.1	329.7	44.0	15.7
Western Provinces	100.4	11.9	82.2	11.0	22.1
Territories	0.01	0.0	0.02	0.0	-50.0
Total	845.8	100.0	750.1	100.0**	12.8
Source: PMPRB					
* Current expenditures exclude capital equipment and depreciation expenditures.					
** The percentage does not equal to 100% due to roundings.					

In 1999 R&D spending increased in all parts of Canada with the exception of the Territories. There was no significant change in the regional distribution of R&D spending in 1999. As shown in Table 5, more than 85% of total expenditures continued to be made in Ontario and Québec.

7.6 Continued Implementation of the *Road Map for the Next Decade*

7.6.1 *The Working Group on Price Review Issues*

The Board established the Working Group on Price Review Issues early in 1999. It is composed of 12 members representing the provinces, consumers, seniors, health associations and the pharmaceutical industry. The Working Group was requested to review, analyse and provide reports for the Board's consideration on three issues:

- the first involved the review of the drug prices as set out in the U.S. Federal Supply Schedule (FSS), which are negotiated by the United States Department of Veterans Affairs for federal departments and agencies in that country, and recommended an appropriate use for that information in calculating U.S. prices for purposes of the Board's responsibilities to carry out international drug price comparisons;
- the second deals with examining the process and the methodology used to review the prices of new patented medicines for purposes of the Guidelines, to make the review process more open and transparent; and
- the third involves the Guidelines for the large majority of new drugs that are not breakthroughs or do not provide substantial improvement over existing products.

The use of the FSS prices in calculating U.S. prices for purposes of international drug price comparisons was the first issue to be reviewed by the Working Group. Although the pharmaceutical industry, in general, disagreed with the Board's interpretation of the legal requirement to report these prices, it nevertheless participated constructively in the Working Group. Following several months of study, the Working Group developed a consensus recommendation and presented it to the Board in September. In line with the Board's new consultation policy, the Board invited submissions from stakeholders and the public on the proposal to implement the Working Group's recommendations. The major effect of these changes should be to ensure that the U.S. prices used for international comparisons are better estimates of the average factory-gate prices in that country. (For more information, see the PMPRB NEWSletter, January 2000 or the PMPRB Web site: www.pmprb-cepmb.gc.ca, under Publications, NEWSletter.)

Work on the second project for the Working Group began in 1999 and is ongoing. A report for the Board's consideration is expected in December 2000.

The Working Group will begin work on its third project in October 2000.

The Working Group has served as a valuable source of feedback and input to the PMPRB, helping the Board take into account stakeholders views as it develops its priorities.

7.6.2 Research Agenda 2000-2003

In keeping with its commitment in the *Road Map*, the Board now publishes its Research Agenda and invites stakeholders to comment on it. The Research Agenda for 2000-2003 was first published in the January 2000 issue of the NEWSletter and is also available on the Web site: www.pmprb-cepmb.gc.ca, under Publications, Research Agenda.

7.6.3 Communications

The Board is seeking to be more innovative not only in terms of its operations but also in its communications. The PMPRB has focussed on providing better information to all stakeholders, increasing their awareness of existing information, and working with them to refine existing tools and processes, in order to better serve their needs.

In the past year the Board:

- expanded and enhanced its Web site to include more user-friendly features and more timely information;
- increased the frequency of the publication of its NEWSletter to four issues a year;
- published the Minutes of the quarterly Board meetings;
- published the Research Agenda for 2000-2003; and,
- produced and distributed an information brochure on the role and activities of the PMPRB, *Controlling the Prices of Patented Medicines in Canada*.

These initiatives reflect the Board's commitment to foster more effective, two-way communications with its stakeholders and the public.

7.7 Presentation of Financial Information

Patented Medicine Prices Review Board

Planned Spending	\$3,161,000
<i>Total Authorities</i>	\$3,823,600
1999-2000 Actuals	\$3,667,600

1.0 Financial Performance Overview

The tables are presented in the following order:

1. Summary of Voted Appropriations
2. Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
3. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
4. Non-respendable Revenues

The variance between total authorities and actual spending for 1999-2000 is primarily due to delays in staffing positions during the course of the year.

Financial Table 1:

Financial Requirements by Authority (\$ thousands)				
Vote		Planned Spending	1999-00 Total Authorities	Actual
Patented Medicine Prices Review Board				
25	Operating Expenditures	2,750.0	3,349.6	3,193.6
25	Capital Expenditures			
	Grants and Contributions			
(S)	Contributions to employee benefit plans	411.0	474.0	474.0
Total Department		3,161.0	3,823.6	3,667.6
Total Authorities are main estimates plus supplementary estimates plus other authorities.				

Financial Table 2:

Planned versus Actual Spending (\$ thousands)			
Patented Medicine Prices Review Board	1999-00		
	Planned	Total Authorities	Actual
FTEs	34	39	32
Operating	3,161.0	3,823.6	3,667.6
Capital	-	-	-
Grants & Contributions	-	-	-
Total Gross Expenditures	3,161.0	3,823.6	3,667.6
Less:			
Respendable Revenues ¹	-	-	-
Total Net Expenditures	3,161.0	3,823.6	3,667.6
Other Revenues and Expenditures			
Non-respendable Revenues ²	-	-	67.3
Cost of services provided by other departments	648.0	648.0	610.2
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Net Cost of the Program	3,809.0	4,471.6	4,345.1
¹ Formerly "Revenue Credited to the Vote" ² Formerly "Revenue Credited to General Government Revenues (GGR)"			

Financial Table 3:

Historical Comparison of Planned versus Actual Spending (\$ thousands)					
Business Line	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Patented Medicine Prices Review Board	2,899.0	3,037.6	3,161.0	3,823.6	3,667.6
Total	2,889.0	3,037.6	3,161.0	3,823.6	3,667.6
Total Authorities are main estimates plus supplementary estimates plus other authorities.					

Financial Table 4:

Non-Respendable Revenues*(\$ thousands)					
Business Line	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-00		
			Planned Revenues	Total Authorities	Actual
Patented Medicine Prices Review Board	-	-	-	-	-
Subtotal	-	-	-	-	-
Unplanned	1,200.0	666.8			67.3
Total Non-respendable Revenues¹	1,200.0	666.8	-	-	67.3
<p>* Formerly "Revenues Credited to the General Government Revenues (GGR)</p> <p>¹ The money deposited to the NRR does not represent revenues generated by the PMPRB. This money includes payments made by patentees to the Government of Canada through Voluntary Compliance Undertakings (VCUs) or Board orders to offset excess revenues.</p>					

1.0 Mandate, Mission and Values

The Patented Medicine Prices Review Board (PMPRB) is an independent quasi-judicial body created by Parliament as a result of revisions to the *Patent Act* in 1987 (Bill C-22) which strengthened patent protection for pharmaceutical products. The PMPRB represents the consumer protection component of federal policy aimed at balancing several objectives including intellectual property, trade policy, research and development and affordable health care.

Subsequent revisions to the *Patent Act* in 1993 (Bill C-91) shifted ministerial responsibility for the PMPRB to the Minister of Health and also gave it increased remedial powers. The shift in ministerial responsibility from Consumer and Corporate Affairs (Industry Canada, which has overall responsibility for the *Act*), to Health Canada recognized the PMPRB's role as a social program that supports the government's commitment to maintain universal access to a comprehensive package of publicly funded health services and to basic social services.¹⁷

1.1 PMPRB's Mandate

Regulatory	<i>To protect consumer interests and contribute to Canadian health care by regulating the maximum prices charged by manufacturers of patented medicines to ensure that they are not excessive</i>
Reporting	<i>To report annually to Parliament on:</i> <ul style="list-style-type: none"><i>• its price review activities;</i><i>• the price trends of all medicines; and</i><i>• its estimate of research-and-development spending in relation to sales revenues for individual patentees and for all pharmaceutical patentees in Canada. . . and</i>
Inquiry	<i>To inquire into any matter which may be referred to it by the Minister of Health.</i>

The PMPRB reviews the price of each patented drug product. A patented drug product may have different strengths and dosage forms. Normally Health Canada assigns a Drug Identification Number (DIN) to each strength of each dosage form. The PMPRB regulates the price of each DIN.

¹⁷ Treasury Board. President of the Treasury Board, *Getting Government Right: A Progress Report*, Ottawa, 1996, p. 12

Under the *Act*, the Board reviews the price at which the manufacturer sells the medicine whether to wholesalers or directly to hospitals, pharmacies or other institutions. In addition to the manufacturer's price, the retail cost of a prescription to a consumer includes mark-ups and the pharmacist's dispensing fee which are not subject to review by the Board.

The PMPRB's jurisdiction includes both prescription and non-prescription patented medicines sold in Canada for human and veterinary use as well as patented medicines marketed or distributed under voluntary licences. In addition, patented drugs that do not have a Notice of Compliance (NOC) but are sold as Investigational New Drugs or under the Special Access Program administered by Health Canada are subject to review by the PMPRB. The Board has no authority to regulate the prices of non-patented drugs, including generic drugs sold under compulsory licenses.

1.2 Mission and Values of the PMPRB

The mission of the PMPRB is to contribute to Canadian health care by ensuring that prices of patented medicines are not excessive. The PMPRB achieves this by:

- promoting voluntary compliance with Guidelines established by the Board
- reviewing prices and taking remedial action when necessary
- analysing and reporting to Canadians on price trends of all medicines and on research and development conducted by patentees
- consulting with interested parties on Guidelines and other matters of policy
- fostering awareness of the Board's mandate, activities and achievements through communication, dissemination of information and public education.

In fulfilling its mission the PMPRB is committed to innovative leadership based on the following values:

- effectiveness and efficiency
- fairness
- integrity
- mutual respect

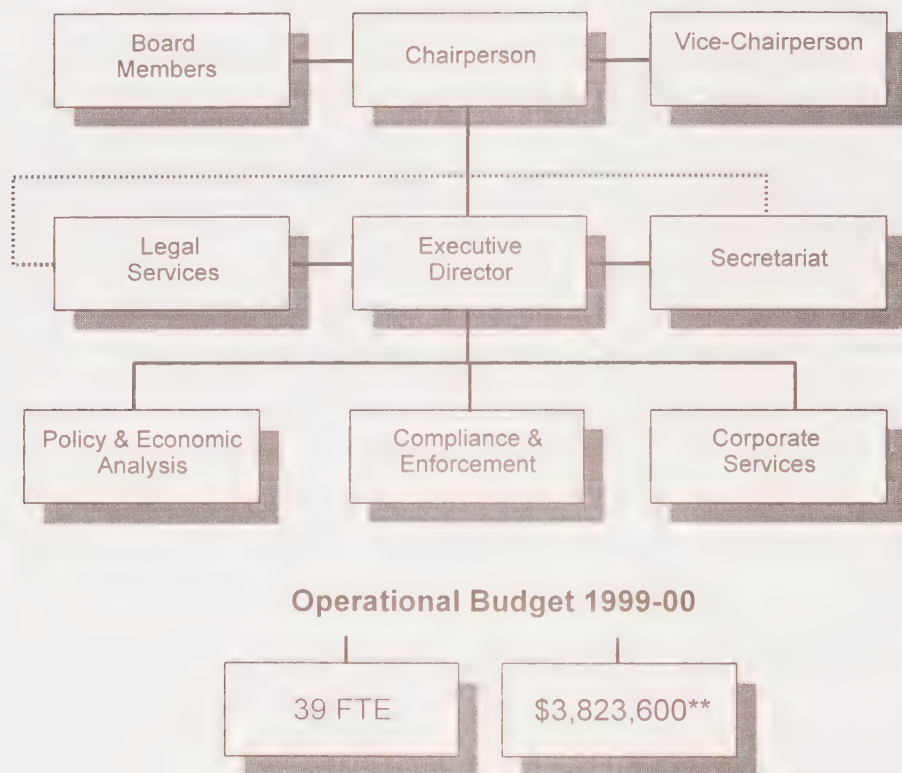
- transparency of process
- a supportive and challenging work environment

2.0 Organization and Composition

2.1 Organization Structure

The PMPRB reports to Parliament through the Minister of Health. The Board consists of not more than five part-time members appointed by the Governor-in-Council for a term of five years. The Board members include a Chairperson and Vice-Chairperson. The Chairperson is designated under the *Patent Act* as the Chief Executive Officer of the PMPRB with the authority and responsibility to supervise and direct its work. The Executive Director manages the work of the staff. Senior staff consists of the Executive Director, the Director of Compliance and Enforcement, the Director of Policy and Economic Analysis, the Director of Corporate Services, the Secretary to the Board and Senior Counsel.

Figure 6: Organizational Structure of the PMPRB for 1999-00



** inclusive of statutory benefits of \$474,000

1.0 Contacts for Further Information and the PMPRB Web Site

Toll-Free Number: 1-877-861-2350

If you have any questions or comments, please contact:

The Secretary of the Board

Box L40

Standard Life Centre

333 Laurier Avenue West

Suite 1400

Ottawa, Ontario

K1P 1C1

Tel: (613) 954-8299

E-mail: sdupont@pmprb-cepmb.gc.ca

TTY: (613) 957-4373

Fax: (613) 952-7626

E-mail: pmprb@pmprb-cepmb.gc.ca

WEBSITE: www.pmprb-cepmb.gc.ca

2.0 Legislation Administered and Associated Regulations

- *Patent Act* R.S. 1985, c. P-4, as amended by
 R.S. 1985, c. 33 (3rd supp.), and as further amended by
 S.C. 1993, c. 2
- *Patented Medicines Regulations*, 1994

3.0 Guidelines

- Compendium of Guidelines, Policies and Procedures
- Patentees' Guide to Reporting (1995)
- (Proposed) Rules of Practice and Procedure (April 1999)

4.0 Statutory Annual Reports and Other PMPRB Reports

ANNUAL REPORT Series (1989 to 1999)

NEWSletter Series (1997 to 1999)

BULLETIN Series (1988 to 1996)

MOST RECENT PUBLICATIONS

- ▶ *Examining the Role, Function and Methods of the PMPRB*, November 1997
- ▶ *Road Map for the Next Decade*, Report on the PMPRB's Public Consultations, September 1998
- ▶ S-9811: Trends in Patented Drug Prices
- ▶ S-9812: Verification of Foreign Patented Drug Prices
- ▶ S-9813: Purchasing Power Parities and International Comparisons of Patented Medicine Prices
- ▶ S-9914: Top Selling Non-Patented Single Source Drug Products, 1996: International Price Comparison
- ▶ Corporate Brochure - *Controlling the Prices of Patented Medicines in Canada*

4.0 Rapports annuels obligatoires et autres rapports du CEPMB

RAPPORTS ANNUELS (1989 à 1999)

La Nouvelle (série) (1997 à 1999)

BULLETIN (1988 à 1996)

PLUS RÉCENTES PUBLICATIONS

- ▶ Le rôle, les fonctions et les méthodes du Conseil examen du prix des médicaments brevetés, novembre 1997
- ▶ *Guide pour la prochaine décennie*, Rapport sur les consultations publiques du CEPMB, septembre 1998
- ▶ S-9811 : Tendances des prix des médicaments brevetés
- ▶ S-9812 : Vérification des prix des médicaments brevetés pratiqués à l'étranger
- ▶ S-9813 : Parités de pouvoir d'achat et comparaisons internationales des prix des médicaments brevetés
- ▶ S-9914 : Médicaments non brevetés de fournisseur exclusif les plus vendus en 1996 : Comparaison des prix à l'échelle internationale
- ▶ Brochure - *Contrôle des prix des médicaments brevetés au Canada*

Section IV Renseignements supplémentaires

1.0 Adresses et numéros de téléphone pour obtenir des renseignements supplémentaires et site Web du CEPMB

Numéro de téléphone sans frais : 1-877-861-2350

Pour toutes questions ou tous commentaires, s'adresser au :

Secrétaire du Conseil
Boîte L40
Centre Standard Life
333, avenue Laurier ouest
Bureau 1400
Ottawa (Ontario)
K1P 1C1

Tél. : (613) 954-8299

Courriel : sdupont@pmprb-cepm.gc.ca

ATS : (613) 957-4373

Fax : (613) 952-7626

Courriel : pmprb@pmprb-cepm.gc.ca

Site Web : www.pmprb-cepm.gc.ca

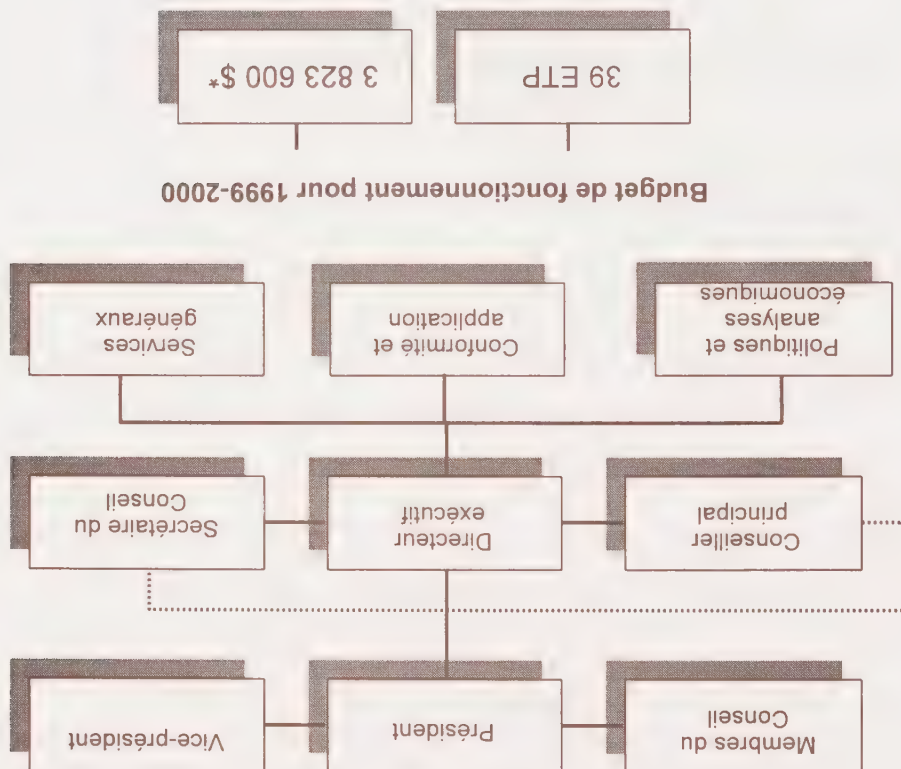
2.0 Lois et règlements connexes appliqués

- *Loi sur les brevets*
L.R.C. 1985, c. P-4, modifiée par
L.R.C. 1985, c. 33 (3^e supplément), et à nouveau modifiée par
L.C. 1993, c. 2
Règlement sur les médicaments brevétés, 1994

3.0 Lignes directrices

- Compendium des Lignes directrices, politiques et procédures
- Guide des brevets (1995)
- Règles de pratique et procédures (projet - avril 1999)

*



Graphique 6 : Organigramme du CEPMB pour 1999-2000

2.0 Organisation et composition

2.1 Structure de l'organisation

Le CEPMB rend compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Santé. Il est composé d'au plus cinq membres à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil pour une période de cinq ans. Le Conseil comprend un président et un vice-président. Le président est désigné, conformément à la *Loi sur les brevets*, comme chef de la direction du Conseil et, à ce titre, il a le pouvoir de superviser et de diriger les travaux du Conseil. Le directeur exécutif dirige le travail du personnel. Font également partie de la haute direction le directeur de la Conformité et de l'Application, le directeur des Politiques et des Analyses économiques, le directeur des Services généraux, la secrétaire du Conseil et le conseiller principal.

1.2 Mission et valeurs du CEPMB

Le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés a pour mission de contribuer aux soins de santé de la population canadienne en s'assurant que les prix des médicaments brevetés ne soient pas excessifs. Il remplit ce mandat :

- en encourageant le respect volontaire des Lignes directrices établies par le Conseil

- en examinant les prix et en prenant lorsqu'il y a lieu les mesures de redressement nécessaires

- en analysant les tendances des prix de tous les médicaments ainsi que la recherche-développement effectuée par les brevets, et en faisant rapport de ses conclusions à la population canadienne

- en consultant les parties intéressées au sujet des Lignes directrices et autres questions de politique

- en encourageant la population à prendre connaissance du mandat, des activités et des réalisations du Conseil grâce à la communication, à la diffusion d'information et à la sensibilisation du public.

Pour remplir cette mission, le Conseil exerce un leadership novateur fondé sur :

- l'efficacité et l'efficience
- l'équité
- l'honnêteté
- le respect mutuel
- la transparence du processus
- un milieu de travail favorable et motivant

Le CEPMB examine le prix de chaque produit médicamenteux breveté, à savoir chaque concentration de chaque forme posologique. C'est généralement après cet examen que Santé Canada attribue un numéro d'identification de drogue (DIN) à chaque concentration de chaque posologie. Le CEPMB réglemente le prix de chaque DIN.

En vertu de la Loi, le Conseil est habilité à examiner le prix auquel le fabricant vend son médicament aux grossistes ou directement aux hôpitaux, aux pharmacies et autres établissements. En plus du prix du fabricant, le prix de détail du médicament prescrit pour le consommateur comprend la marge bénéficiaire et les honoraires du pharmacien, sur lesquels le CEPMB n'a aucun droit de regard.

Le CEPMB a compétence sur les médicaments brevetés vendus sur ordonnance ou non au Canada pour usage humain ou vétérinaire, ainsi que sur les médicaments brevetés vendus ou distribués en vertu de licences obligatoires. Par ailleurs, les produits médicamenteux brevetés n'ayant pas obtenu un Avis de conformité mais qui sont vendus à titre de produits expérimentaux ou dans le cadre du Programme d'accès spécial administré par Santé Canada sont aussi assujettis au processus d'examen du CEPMB. Le Conseil n'a pas le pouvoir de régler le prix des médicaments non brevetés, y compris les médicaments génériques distribués en vertu de licences obligatoires.

1.1 Mandat du CEPMB

Réglementation	Protéger les intérêts des consommateurs et contribuer au système de santé canadien en exerçant un contrôle sur les prix maximaux qu'exigent les fabricants pour leurs médicaments brevetés afin que ces prix ne soient pas excessifs
Présentation de rapports	<div><div>Sur :</div><ul style="list-style-type: none">• ses activités d'examen des prix;• les tendances des prix pour l'ensemble des médicaments;• le rapport entre les dépenses en recherche et développement et les revenus tirés des ventes pour chaque breveté et pour tous les titulaires de brevet pharmaceutique au Canada</div>
Enquête	Faire enquête sur toute affaire que peut lui renvoyer le ministre de la Santé.

1.0

Mandat, mission et valeurs

Le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés (CEPMB) est un organisme quasi-judiciaire indépendant, créé par le Parlement à la suite de modifications apportées à la *Loi sur les brevets* en 1987 (projet de loi C-22), lesquelles ont renforcé la protection des brevets des produits pharmaceutiques. Le CEPMB est une composante stratégique de la politique fédérale visant à maintenir un équilibre entre divers objectifs dont la protection des consommateurs et les soins de santé abordables, d'une part, et les objectifs en matière de propriété intellectuelle, de commerce et de recherche et développement, d'autre part.

De nouvelles modifications apportées à la *Loi sur les brevets* en 1993 (projet de loi C-91) ont placé le CEPMB sous l'autorité du ministre de la Santé et lui ont donné un pouvoir accru en matière d'imposition d'ordonnances correctives. Le changement intervenu au niveau de la responsabilité ministérielle, qui est passée de Consommation et Corporations Canada (Industrie Canada, à qui incombe la responsabilité générale de la *Loi*), à Santé Canada, découle d'une reconnaissance du rôle du CEPMB comme l'un des programmes sociaux sur lesquels repose l'engagement du gouvernement de maintenir l'accès universel à un ensemble de soins de santé financés par l'État et à des services sociaux de base¹⁷.

¹⁷ Conseil du Trésor, Président du Conseil du Trésor, *Repenser le rôle de l'État - Rapport d'étape*, Ottawa, 7 mars 1996, p. 13.

Recettes non disponibles* (en milliers de dollars)					
Secteur d'activité	1997-1998	1998-1999	Recettes prévues	Autorisations totales	Réal
	Réal	Réal			
1999-2000					
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	-	-	-	-	-
Total partiel	-	-	-	-	-
Non prévu	1 200,0	666,8	-	-	67,3
Total des recettes non disponibles ¹	1 200,0	666,8	-	-	67,3
Auparavant appelées « recettes affectées au Trésor » : Les recettes affectées au Trésor ne sont pas générées par le CEPMB. Ces sommes comprennent les paiements faits par les titulaires de brevets au gouvernement du Canada dans le cadre d'un engagement de conformité volontaire ou d'une ordonnance de restitution des revenus excessifs.					

Tableau financier 4

Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)					
Secteur d'activité	Réel	Réel	Dépenses	Autorisations	Réel
	1997-1998	1998-1999	prévues	totales	
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	2 899,0	3 037,6	3 161,0	3 823,6	3 667,6
Total	2 899,0	3 037,6	3 161,0	3 823,6	3 667,6
Les autorisations totales représentent le Budget des dépenses principal, les Budgets des dépenses supplémentaires et les autres autorisations.					

Tableau financier 3

Tableau financier 2

Dépenses prévues versus dépenses réelles (en milliers de dollars)			
1999-2000			
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	Prévu	Autorisations totales	Réel
ETP	34	39	32
Fonctionnement	3 161,0	3 823,6	3 667,6
Capital	-	-	-
Subventions et contributions	-	-	-
Dépenses brutes totales	3 161,0	3 823,6	3 667,6
Moins :			
Recettes disponibles ¹	-	-	-
Total des dépenses nettes	3 161,0	3 823,6	3 667,6
Autres recettes et dépenses			
Recettes non disponibles ²	-	-	67,3
Coût des services fournis par d'autres ministères	648,0	648,0	610,2
Coût net du Programme	3 809,0	4 471,6	4 345,1
¹ Auparavant appelées « recettes affectées aux dépenses ». ² Auparavant appelées « recettes affectées au Trésor ».			

1.0 Aperçu des résultats financiers

Les tableaux sont présentés dans l'ordre suivant:

1.

Sommaire des crédits approuvés
2.

Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
3.

Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
4.

Recettes non-disponibles

La variation entre les autorisations totales et les dépenses réelles pour l'exercice 1999-2000 est due essentiellement aux retards dans la dotation de postes vacants au cours de l'année.

Tableau financier 1

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
Crédit	Dépenses prévues	Autorisations totales	1999-2000	
			Réel	Réel
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés				
25	Fonctionnement	2 750,0	3 349,6	3 193,6
25	Capital			
Subventions et contributions				
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	411,0	474,0	474,0
Total de l'organisme				
		3 161,0	3 823,6	3 667,6
Les autorisations totales représentent le Budget des dépenses principal, les Budgets des dépenses supplémentaires et les autres autorisations.				

invite les intéressés à le commenter. Le programme de recherche pour la période de 2000-2003 a d'abord été publié dans le numéro de janvier 2000 de La Nouvelle. On peut également le trouver dans les pages Web du Conseil, à www.pmptrb-cepmb.gc.ca, sous Publications, Programme de recherche.

7.6.3 Communications

Le Conseil cherche à se montrer plus innovateur non seulement dans ses opérations, mais aussi dans ses communications. Il s'est efforcé de fournir une meilleure information à tous les intéressés, de les sensibiliser davantage à l'information existante, et de travailler avec eux pour affiner les outils et les processus existants afin de mieux répondre à leurs besoins.

Au cours de la dernière année, le Conseil :

- a développé et amélioré son site Web afin de le rendre plus convivial et d'y inclure une information plus à jour;
- a augmenté la fréquence de publication de La Nouvelle, qui est maintenant publiée quatre fois par année;
- a publié les procès-verbaux des réunions trimestrielles du Conseil;
- a publié le programme de recherche pour 2000-2003;
- a produit et a distribué une brochure d'information sur le rôle et les activités du CFPMB, *Contrôle des prix des médicaments brevetés au Canada*.

Ces initiatives reflètent la promesse du Conseil de favoriser un dialogue plus efficace avec ses intéressés et le public.

7.7 Présentation des renseignements financiers

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	Dépenses prévues	3 161 000 \$
	<i>Autorisations totales</i>	3 823 600 \$
	<i>Dépenses réelles 1999-2000</i>	3 667 600 \$

Pour respecter l'engagement qu'il a pris dans le *Guide pour la prochaine décennie*, le Conseil publie maintenant son programme de recherche et

7.6.2 Programme de recherche pour la période de 2000-2003

Le Groupe de travail a été une précieuse source de rétroaction et d'information pour le CFPMB en aidant le Conseil à prendre en considération les points de vue des intéressés pendant qu'il établissait ses priorités.

Le Groupe de travail entreprendra son troisième projet en octobre 2000.

Le travail relatif au deuxième projet du Groupe de travail a débuté en 1999 et se poursuit toujours. Un rapport devrait être soumis au Conseil en décembre 2000.

L'utilisation des prix dans la Classification fédérale des approvisionnements des États-Unis dans le calcul des prix américains aux fins des comparaisons internationales a été la première question examinée par le Groupe de travail. Bien que l'industrie pharmaceutique, dans l'ensemble, ne fût pas d'accord avec l'interprétation donnée par le Conseil à l'obligation légale de déclarer ces prix, elle a néanmoins joué un rôle constructif au sein du Groupe de travail. Après plusieurs mois d'efforts, le Groupe de travail s'est entendu sur une recommandation, qu'il a présentée au Conseil en septembre. Conformément à sa nouvelle politique de consultation, le Conseil a invité les intéressés et le public à présenter des mémoires au sujet de la proposition d'adopter les recommandations du Groupe de travail. Ces changements devraient avoir d'abord comme résultat que les prix américains utilisés aux fins des comparaisons internationales sont de meilleures estimations des prix départ-usine moyens dans ce pays. (Pour plus de renseignements, voir le numéro de janvier 2000 de La Nouvelle ou le site Web du CFPMB, à www.pmpb-cepmb.gc.ca, sous Publications, La Nouvelle.)

troisièmement, celle de l'application des lignes directrices à la plupart des médicaments qui ne constituent pas une découverte ni une amélioration importante par rapport aux médicaments existants.

deuxièmement, celle du processus et de la méthodologie d'examen des prix des nouveaux médicaments brevetés, conformément aux Lignes directrices, pour rendre le processus d'examen plus ouvert et plus transparent;

judicieuse de cette information dans le calcul des prix américains pour les comparaisons des prix internationaux effectuées par le Conseil; travail a par la suite recommandé l'utilisation qui lui apparaissait la plus des ministères et des agences fédérales de ce pays. Le Groupe de négociés par le département des Anciens combattants pour le compte

1999, ont été engagées au titre des rapports réglementaires, des études de biodisponibilité et des essais cliniques de phase IV.

TABLEAU 5					
Dépenses courantes* de R-D par lieu, 1998 et 1999					
Lieu de la R-D	1999	1998	Variation des dépenses		
			M \$	%	1999/1998 %
Provinces de l'Atlantique	23,6	19,0	340,4	42,6	24,2
Québec	40,2	319,2	381,4	44,0	6,6
Ontario	45,1	329,7	100,4	44,0	15,7
Provinces de l'Ouest	11,9	82,2	100,4	11,0	22,1
Territoires	0,01	0,0	0,01	0,0	-50,0
Total	845,8	100,0	750,1	100,0**	12,8

Source : CPEMB

* Les dépenses courantes excluent les dépenses d'immobilisations et d'amortissement.

** Le pourcentage n'est pas égal à 100 %, certains nombres ayant été arrondis.

En 1999, les dépenses de R-D ont augmenté dans toutes les régions du Canada à l'exception des Territoires. La répartition régionale des dépenses de R-D n'a pas vraiment changé en 1999. Comme le montre le Tableau 5, plus de 85 % des dépenses totales ont continué d'être engagées en Ontario et au Québec.

7.6 Suite de la mise en oeuvre du Guide pour la prochaine décennie

7.6.1 Groupe de travail sur les questions relatives à l'examen des prix

Le Conseil a établi le Groupe de travail sur les questions relatives à l'examen des prix en 1999. Il est formé de douze membres représentant les provinces, les consommateurs, les personnes âgées, les associations du secteur de la santé et le secteur pharmaceutique. Le Groupe de travail a été chargé de présenter des rapports au Conseil après avoir examiné et analysé trois questions :

- premièrement, celle des prix des médicaments figurant dans la Classification fédérale des approvisionnements des États-Unis qui sont

En 1999, les titulaires ont fait état de dépenses au titre de la recherche fondamentale de 155,9 millions de dollars, soit 18,4 % du total des dépenses de R-D. La recherche fondamentale est celle qui vise à faire avancer les connaissances scientifiques sans avoir d'application précise en vue. Les dépenses de recherche fondamentale ont augmenté de 6,2 % en 1999, mais leur part de l'ensemble des dépenses de R-D a encore reculé, passant de 19,6 % en 1998 à 18,4 % en 1999. Cette proportion est la plus basse depuis 1988, année où le Conseil a commencé à colliger cette information. La recherche appliquée a accaparé la part du lion des dépenses de R-D, comptant pour 535,2 millions de dollars, soit 63,3 % de l'ensemble des dépenses de R-D. La recherche appliquée vise une application pratique, comme les procédés de fabrication, les essais précliniques ou les essais cliniques. Les essais cliniques ont compté pour 80,2 % de l'ensemble des dépenses de recherche appliquée, se chiffrant à 429 millions de dollars. Les processus de fabrication ont compté pour 12,2 % (65,2 millions de dollars), et les essais précliniques, pour 7,7 % (41 millions de dollars). Les dépenses pour d'autres formes de R-D admissibles, soit 18,3 % de l'ensemble des dépenses de R-D déclarées en

TABLEAU 4 Dépenses courantes* de R-D par type de recherche, 1999 et 1998				
Type de recherche	1999	1998	Variation des dépenses	
	M \$	%	M \$	%
Fondamentale	155,9	18,4	146,8	19,6
Appliquée	535,2	63,3	458,0	61,1
Autres formes de recherche admissibles	154,7	18,3	145,3	19,4
Total	845,8	100,0**	750,1	100,0**
Source : CFPMB				
* Les dépenses courantes excluent les dépenses d'immobilisations et d'amortissement.				
** Le pourcentage n'est pas égal à 100 %, certains nombres ayant été arrondis.				

7.5.2 Dépenses de R-D par type de recherche et lieu
Le Tableau 4 montre la répartition des dépenses courantes de R-D en 1999 entre la recherche fondamentale, la recherche appliquée et les autres formes de R-D admissibles. Les dépenses courantes de R-D ont augmenté de 12,8 % en 1999.

TABLEAU 3						
Écart des ratios entre les dépenses de R-D et les recettes tirées des ventes par nombre de sociétés déclarantes et par total des recettes tirées des ventes						
Écart entre les ratios : ventes		1999		1998		
	Nombre de sociétés déclarantes	Recettes de ventes totales (M \$)	%	Nombre de sociétés déclarantes	Recettes de ventes totales (M \$)	%
0 %	14	273,6	3,3	14	274,6 ¹	3,9
0 % - 10 %	39	4 543,5	54,6	34	2 449,3	35,1
> 10 %	25	3 498,4	42,1	26	4 251,3	60,9
Total	78	8 315,5	100,0	74	6 975,2 ¹	100,0*
Source : CFPMB Révisé						
* Le pourcentage n'est pas égal à 100 %, certains nombres ayant été arrondis.						

7.5.1 Ratio entre les dépenses de R-D et les recettes de ventes

En 1999, les 78 titulaires de brevets ayant soumis un rapport au CEFMB ont déclaré 8,3 milliards de dollars de recettes tirées de leurs ventes au Canada de médicaments brevetés et non brevetés, ce qui représente une augmentation de 19,2 % par rapport à 1998. Les titulaires de brevets sont essentiellement des sociétés de marque qui fabriquent des médicaments brevetés et non brevetés. Les redevances d'ententes de production sous licence ont représenté moins de 1 % de l'ensemble des recettes provenant des ventes.

Le ratio entre les dépenses de R-D et les recettes tirées des ventes de l'industrie des médicaments brevetés a été de 10,8 % en 1999. En 1998, ce ratio avait été de 11,5 %. Le ratio pour les 38 sociétés membres de Rx&D est passé de 12,7 % en 1998 à 11,3 % en 1999. Même si les dépenses totales de R-D ont augmenté de 12 % en 1999, les ratios entre les dépenses de R-D et les recettes tirées des ventes ont baissé, parce que les ventes ont augmenté encore plus, soit de 19,2 %. Les ratios entre les dépenses de R-D et les recettes tirées des ventes pour tous les titulaires de brevets et les sociétés membres de Rx&D n'avaient pas été aussi bas depuis 1993.

Comme le montre le Tableau 3, 14 des 78 sociétés pharmaceutiques ayant présenté un rapport au CEFMB n'ont effectué aucune R-D au Canada en 1999. Les recettes que ces sociétés ont tirées des ventes ont atteint 273,6 millions de dollars en 1999, soit 3,3 % des recettes déclarées par les fabricants de médicaments brevetés. On note toutefois une légère augmentation du nombre de sociétés dont le ratio entre les dépenses de R-D et les recettes tirées des ventes a été de 10 % ou moins en 1999. Toutefois, les recettes provenant des ventes totales de ce groupe de sociétés ont considérablement augmenté. Elles ont représenté 54,6 % de ces recettes, comparativement à 35,1 % en 1998. Ce groupe comprend 39 sociétés, dont les ventes totales se sont établies à 4,5 milliards de dollars en 1999, comparativement à 34 sociétés dont les ventes totales ont atteint 2,4 milliards de dollars en 1998. Les ventes totales des 25 sociétés dont le ratio était supérieur à 10 % ont été proportionnellement moins grandes, représentant 42,1 % des ventes, ou 3,5 milliards de dollars, en 1999.

7.5 Dépenses de recherche-développement (R-D) engagées¹⁴ par les titulaires de brevets au Canada

Après l'adoption des modifications de 1987 de la *Loi sur les brevets*, les compagnies de recherche pharmaceutique du Canada (Rx&D)¹⁵ se sont engagées publiquement à ce que l'industrie des produits pharmaceutiques de marque porte à 10 % de ses ventes, au plus tard en 1996, ses dépenses annuelles de R-D. Dans une étude récente, le Conférence Board du Canada a conclu que le Canada appliquait le régime fiscal le plus favorable en matière de R-D parmi onze pays considérés¹⁶.

Aux termes de la *Loi sur les brevets*, le CEPMB doit exercer une surveillance et rendre compte des dépenses de R-D estimatives engagées par les titulaires de brevets, mais il n'a pas le pouvoir de décider du type de recherche ni de la somme des dépenses de R-D de ces derniers. La *Loi* oblige les titulaires de brevets à déclarer individuellement les revenus tirés de leurs ventes de médicaments ainsi que les dépenses qu'ils engagent au Canada au titre de la R-D dans le secteur pharmaceutique. Ce calcul doit inclure toutes les recettes des ventes de médicaments au Canada, y compris celles qui découlent d'ententes de production sous licence.

Seules les sociétés qui sont titulaires de brevets canadiens en vigueur pour des médicaments vendus au Canada sont légalement tenues de rendre compte de leurs dépenses de R-D. Étant donné que chaque année de nouveaux brevets sont délivrés et d'autres arrivent à échéance, la liste des sociétés qui sont tenues de présenter des rapports sur leurs activités de R-D peut varier d'une année à l'autre.

D'autres renseignements sur les dépenses de R-D dans le secteur pharmaceutique des titulaires de brevets au Canada peuvent être trouvés dans les pages Web du CEPMB : www.pmpbrb-cepmb.gc.ca, sous

¹⁴ Selon le Règlement, les titulaires de brevets ne doivent déclarer que les dépenses de R-D qui auraient été admissibles au crédit d'impôt à l'investissement pour la recherche scientifique et le développement expérimental aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dans sa version du 1^{er} décembre 1987. Les dépenses engagées au titre des études de marché, de la promotion des ventes, du contrôle de la qualité ou des essais courants de composants, de dispositifs ou de produits, et de la collecte de données ne sont pas admissibles au crédit d'impôt à l'investissement et ne doivent pas être comptabilisées dans les dépenses déclarées au CEPMB. Les dépenses totales de R-D comprennent les dépenses courantes, les dépenses d'immobilisations et l'amortissement autorisé.

¹⁵ Auparavant l'Association canadienne de l'industrie du médicament.

¹⁶ Conférence Board du Canada, *Rating R&D Tax Incentives*, novembre 1999. Le Conférence Board a examiné le régime de 11 pays : le Canada, l'Australie, la France, le Mexique, le Royaume-Uni, le Japon, la Suède, l'Italie, l'Allemagne et les États-Unis.

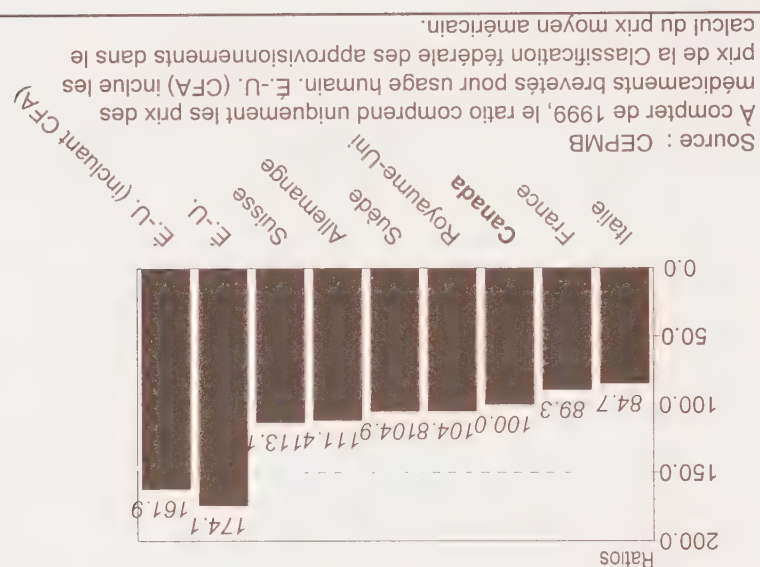
pratiqués en Suède, en Royaume-Uni et en Suisse, mais supérieurs aux prix en France et en Italie.

Comme par le passé, les prix aux États-Unis semblent plus élevés que les prix en Europe et au Canada. L'industrie pharmaceutique américaine soutient que les prix accessibles au public aux États-Unis ne correspondent pas aux prix réels en raison de remises et de rabais confidentiels.

Pour le Conseil, il est important d'utiliser les meilleurs renseignements disponibles sur les prix. Après des consultations qui ont duré toute l'année, il a adopté une politique qui prévoit l'inclusion des prix de la Classification fédérale des approvisionnements des États-Unis dans le calcul du prix américain moyen d'un médicament breveté. Bien que cette politique soit entrée en vigueur en janvier 2000, le graphique 4 montre que le ratio entre les prix américains et les prix canadiens aurait été réduit si les prix de la Classification fédérale des approvisionnements avaient été inclus en 1999.

GRAPHIQUE 4

Ratios des prix étrangers médians par rapport aux prix canadiens Tous les produits médicamenteux brevetés en 1999

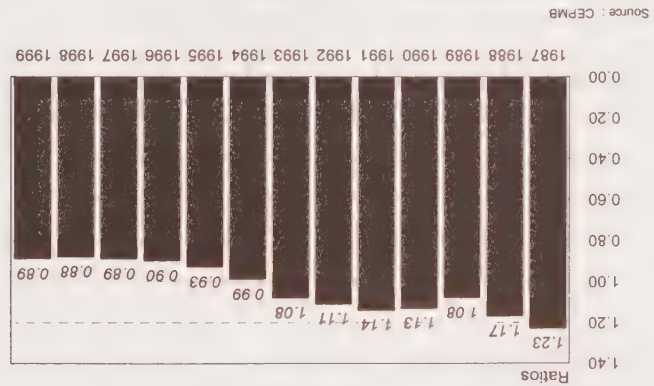


fins : pour appliquer les Lignes directrices, et pour comparer les niveaux des prix au Canada et à l'étranger.

Le graphique 3 montre la relation entre les prix canadiens des médicaments brevetés et les prix médians dans les sept pays choisis aux fins de comparaison des prix, lesquels sont énumérés dans le Règlement, au cours de la période de 1987 à 1999¹³. Elle montre que les prix canadiens étaient, en moyenne, 23 % plus élevés que le prix international médian en 1987. Ce ratio a diminué jusqu'au milieu des années 90, mais il demeure relativement stable depuis, à environ 10 % du prix international médian.

GRAPHIQUE 3

Ratios des prix canadiens
 par rapport aux prix étrangers médians
 1987 - 1999



Le graphique 4 montre la relation entre les prix canadiens des médicaments brevetés et les prix dans chacun des pays énumérés dans le Règlement en 1999. En 1987, les prix canadiens étaient, en moyenne, moins élevés que les prix aux États-Unis, mais au-dessus des prix pratiqués dans tous les autres pays. Au milieu des années 90, la situation avait radicalement changé, les prix canadiens se situant, en comparaison, dans la moyenne des prix européens. Comme le montre le graphique 4, cette relation est demeurée relativement stable en 1999, puisque les prix des médicaments brevetés d'usage humain au Canada étaient légèrement inférieurs aux prix

13 Ce calcul est fondé sur une moyenne pondérée en fonction du revenu du ratio entre le prix canadien et le prix international médian pour chaque produit pharmaceutique breveté vendu pendant l'année. La méthodologie utilisée par le Conseil pour les comparaisons avec les prix étrangers est expliquée dans le Compendium des Lignes directrices, politiques et procédures ainsi que dans deux documents publiés avec le Guide pour la prochaine décennie du CEPMB en 1998, soit *Tendances des prix des médicaments brevetés* et *Vérification des prix étrangers des médicaments brevetés*.

12 France, Allemagne, Italie, Suède, Suisse, Royaume-Uni et États-Unis.

Conformément à la Loi sur les brevets et au Règlement sur les médicaments brevetés (le Règlement), les titulaires de brevets doivent déclarer les prix départ-usine accessibles au public des médicaments brevetés dans les sept pays étrangers énumérés dans le Règlement où les médicaments sont vendus¹². Ces renseignements sur les prix étrangers sont utilisés à deux

L'un des moyens d'examiner les tendances des prix des médicaments, en tenant compte des prix de lancement et des majorations de prix, est d'examiner comment évolue la relation entre les prix pratiqués au Canada et les prix pratiqués dans d'autres pays. Les deux prochains graphiques illustrent la relation entre les prix des médicaments brevetés au Canada et aux États-Unis.

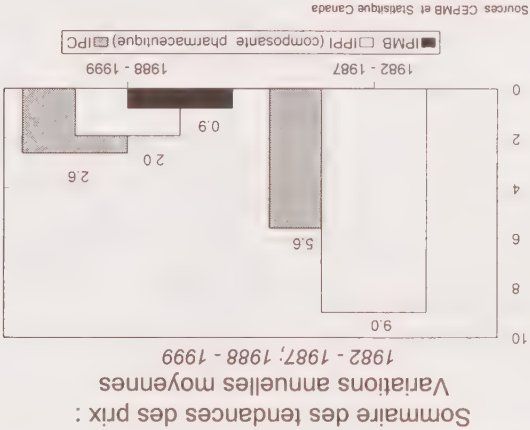
7.4.3 Relation antérieure et actuelle entre les prix canadiens et les prix étrangers

TABLEAU 2					
Ventes de tous les médicaments et des médicaments brevetés, d'usage humain et d'usage vétérinaire, 1990-1998; et d'usage humain, 1999					
Année	Total	Brevetés	Brevetés comme		
	Ventes (milliards \$)	Ventes (milliards \$)	Ventes (milliards \$)	Variation* (%)	Variation* (%)
1999	8,9	16,8	5,4	27,0	61,0
1998	7,8	11,4	4,3	18,9	55,1
1997	7,0	7,0	3,7	22,6	52,3
1996	6,6	10,0	3,0	12,8	45,0
1995	6,0	1,7	2,6	10,8	43,9
1994	5,9	9,3	2,4	-2,1	40,7
1993	5,4	12,5	2,4	9,4	44,4
1992	4,8	9,1	2,2	14,0	43,8
1991	4,4	18,9	2,0	13,1	43,2
1990	3,7	-	1,7	-	43,2

Source : CEPMB et IMS Health. Avant 1996, les données de Statistique Canada étaient utilisées.

* La variation en pourcentage représente une valeur exacte, non arrondie.

Des renseignements supplémentaires sur les tendances des prix pratiqués par les fabricants de tous les médicaments vendus au Canada peuvent être obtenus dans les pages Web du Conseil, à www.pmprb-cepm.b.gc.ca, sous Publications, Rapport annuel, Études et Le Guide pour la prochaine



GRAPHIQUE 2

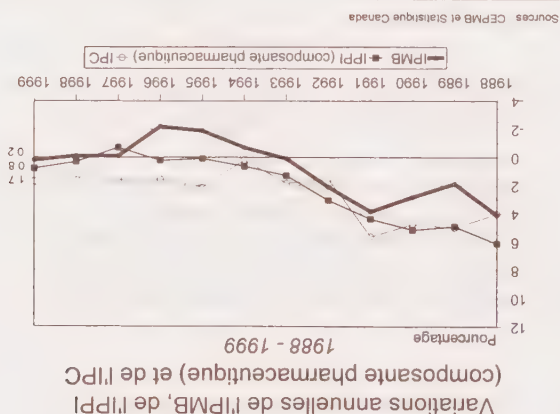
Le graphique 2 fournit des données sur les tendances des prix des produits pharmaceutiques avant 1987, année de la création du CEPMB. De 1982 à 1987, les prix de tous les médicaments ont augmenté de 9 % par année en moyenne, selon l'IPI (composante pharmaceutique), alors que l'IPC progressait de 5,6 % par année pendant la même période. Ce ralentissement de l'augmentation des prix de tous les médicaments par rapport à l'IPC a coïncidé avec l'adoption d'une réglementation fédérale des prix des médicaments brevetés. Comme le révèle tableau 2, les médicaments brevetés représentent entre 40,7 % et 61 % de toutes les ventes de médicaments depuis 1988.

Comme l'illustre le graphique 2, de 1988 à 1999, l'IPI (composante pharmaceutique) a augmenté en moyenne de 1,9 %, ce qui est inférieur à l'augmentation annuelle moyenne de 2,6 % de l'IPC. Les prix des médicaments brevetés ont augmenté plus lentement au cours de cette période, soit au rythme de 0,8 % par année.

- 10 Le CEPMB et Statistique Canada ont créé un groupe de travail chargé d'examiner les indices de prix des médicaments. Le groupe de travail devrait publier son rapport à l'automne 2000.
- 11 Statistique Canada, CANSIM, Série P3515. Les données des six derniers mois peuvent être révisées par Statistique Canada.

privés ont restreint la marge de manoeuvre des fabricants de médicaments en ce qui concerne l'augmentation des prix.

La composante pharmaceutique de l'indice des prix des produits industriels [IPI (composante pharmaceutique)], publiée par Statistique Canada, est un indice des prix départ-usine de tous les produits pharmaceutiques fabriqués au Canada, pour le marché intérieur et le marché extérieur. Sont inclus les médicaments brevetés et non brevetés¹⁰. En 1999, l'IPI (composante pharmaceutique) a augmenté de 0,8 %¹¹. Comme le montre le graphique 1, l'indice est pratiquement stable depuis 1993.



GRAPHIQUE 1

de 0,2 % en moyenne par rapport au niveau de 1998, pendant que les ventes augmentaient de 21,2 %.

De 1988 à 1999, l'augmentation annuelle moyenne des quantités de médicaments brevetés vendues a été d'environ 11,7 %, comparativement à une hausse moyenne annuelle de 0,8 % du prix de ces produits.

L'indice pour les quantités de médicaments brevetés vendues n'est peut-être pas représentatif des ventes totales de tous les produits pharmaceutiques, car les médicaments brevetés représentent entre 40,7 % et 61 % des ventes totales depuis 1990. Entre autres choses, cette analyse ne tient pas compte des changements dans l'utilisation des médicaments brevetés et des médicaments non brevetés, ni des changements dans la situation des brevets. Par exemple, des médicaments continuent d'être utilisés même si leurs brevets expirent et si leurs prix ne sont plus de la compétence du CEPMB.

7.4.2 Prix pratiqués par les fabricants pour tous les médicaments – brevets et non brevets

La Loi sur les brevets prévoit que le CEPMB doit tenir compte des variations de l'indice des prix à la consommation (IPC) lorsqu'il est appelé à déterminer si le prix exigé pour un médicament breveté est excessif. Selon les Lignes directrices du CEPMB, les prix des médicaments brevetés ne peuvent augmenter plus que l'IPC. Comme l'illustre le graphique 1, les prix des médicaments brevetés, mesurés par l'IPMB, n'ont pas augmenté plus que l'IPC depuis 1988, sauf en 1992⁹. En 1999, les prix à la consommation ont augmenté de 1,7 %, alors que les prix des médicaments brevetés ont augmenté de 0,2 % en moyenne.

Il n'est pas étonnant que l'augmentation globale des prix des médicaments brevetés soit inférieure à celle de l'IPC. Les Lignes directrices du CEPMB s'appliquent au prix de chaque produit; autrement dit, le taux d'augmentation du prix de tout médicament breveté ne peut être supérieur à celui de l'IPC. Les prix de certains produits médicamenteux peuvent augmenter dans une moindre mesure que l'IPC ou diminuer. Par conséquent, l'IPMB sera inférieur à l'IPC. Par ailleurs, au cours des dernières années, les forces du marché et les politiques d'administration des régimes d'assurance-médicaments des gouvernements provinciaux et des assureurs

9

Pour encourager et faciliter le respect des Lignes directrices par les titulaires de brevets, la méthodologie de l'IPC rajusté du CEPMB utilise le taux d'augmentation prévu de l'IPC qui est publié par le ministère des Finances. Grâce à cette méthodologie, le taux s'auto-corrige avec le temps. Le taux d'augmentation prévu de l'IPC en 1992 avait été de 3,2 %, mais il a été en réalité de 1,5%. Pour plus d'explications concernant la méthodologie de l'IPC rajusté, consulter l'annexe 4 du Compendium des Lignes directrices, politiques et procédures du CEPMB.

d'ordonnance modificative, laquelle a été approuvée par le Conseil sur le consentement des parties le 29 mars 2000. L'ordonnance modificative prévoit qu'ICN doit encore restituer plus de 1,7 million de dollars, et qu'elle le fera sous forme de paiements et de réductions du prix du Virazole pendant quatre ans encore.

7.4 Tendances des prix pratiqués par les fabricants de tous les médicaments vendus au Canada

7.4.1 Prix pratiqués par les fabricants et volume de médicaments brevetés vendu

Le CEPMB calcule l'indice des prix des médicaments brevetés (IPMB), indice des prix départ-usine des produits médicamenteux brevetés déclarés annuellement au CEPMB. L'IPMB mesure la variation moyenne par rapport à l'année précédente des prix réels de tous les produits pharmaceutiques brevetés vendus au Canada. Cet indice est établi à partir des prix nets déclarés par les titulaires de brevets, si bien qu'il tient compte de tous les médicaments brevetés qui ont été signalés au CEPMB⁷.

Par le passé, l'IPMB reflétait la variation des prix pour tous les médicaments d'usage humain ou vétérinaire. Par suite de changements adoptés l'année dernière, l'IPMB se limitera à compter de 1999 aux prix des produits pharmaceutiques d'usage humain⁸.

En 1999, les titulaires de brevets ont signalé des ventes départ-usine totales de médicaments brevetés d'usage humain de 5,4 milliards de dollars. C'est une augmentation de 27 % par rapport à 1998. Les ventes de médicaments brevetés ont compté pour une proportion accrue des ventes totales de médicaments, passant de 55,1 % l'année précédente à 61 % en 1999.

En 1999, pour la première fois depuis 1993, les prix pratiqués par les fabricants de médicaments brevetés ont légèrement augmenté par rapport à l'année d'avant. Les prix de ces médicaments, selon l'IPMB, ont augmenté

⁷ L'IPMB est expliqué dans le document « Description de la méthodologie de l'indice chaîne Laspeyres utilisée pour calculer l'indice des prix des médicaments brevetés (IPMB) », mars 1997.

⁸ Après une période d'avis et commentaires, afin de mieux se concentrer sur les produits pharmaceutiques d'usage humain, le Conseil a adopté, pour une période d'essai de trois ans à compter du 1^{er} janvier 1999, un processus fondé sur les plaintes pour la réglementation des prix des médicaments brevetés d'usage vétérinaire. En vertu de cette nouvelle politique, le CEPMB continuera d'examiner les prix de lancement des nouveaux médicaments brevetés d'usage vétérinaire, mais ne surveillera ni n'examinera activement la variation annuelle des prix des médicaments existants. Il continuera d'enquêter sur les prix des médicaments brevetés d'usage vétérinaire sur réception d'une plainte justifiée. Par conséquent, les titulaires de brevets ne sont plus tenus de fournir des chiffres sur les prix et les ventes des médicaments d'usage vétérinaire. Les ventes de produits pharmaceutiques vétérinaires en 1997 et en 1998 ont représenté 2,9 % et 2,3 % des ventes totales de produits pharmaceutiques brevetés respectivement.

déterminer si, aux termes de la *Loi sur les brevets*, ce produit était vendu à un prix excessif.

Dans un Avis de motion daté du 25 mai 1999, HMRC a contesté la compétence du Conseil par rapport aux questions soulevées dans l'Avis d'audience. Aux fins de la procédure, la question de compétence a été divisée en deux parties. Le Conseil a entendu le plaidoyer pour la première partie de la motion le 5 juillet 1999 et a rendu sa décision affirmant sa compétence le 3 août 1999. HMRC a déposé une demande de révision judiciaire de la décision par la Cour fédérale du Canada. Cette demande est en suspens d'ici.

Du 13 au 16 décembre 1999 et les 28 et 29 juin 2000, le panel d'audience a entendu la preuve et le plaidoyer pour la seconde partie de la motion de HMRC. La décision au sujet de cette partie de la motion a été rendue le 8 août 2000.

Virazole, ICN Canada Ltée et ICN Pharmaceuticals, Inc.

En 1996, par suite d'une audience en vertu de l'article 83 de la *Loi sur les brevets*, le Conseil a émis une ordonnance au sujet du prix du médicament Virazole. Les détails de cette ordonnance ont été donnés dans le rapport annuel du CEPMB pour 1996 et dans la Partie III du Budget des dépenses de 1996-1997. Le Virazole est vendu au Canada par ICN Canada Ltée, filiale à part entière d'ICN Pharmaceuticals, Inc. des États-Unis (ici collectivement appelées « ICN »).

Le Conseil a constaté qu'ICN vendait le Virazole à un prix excessif, et que c'était là une pratique courante de la société. Le Conseil a donc demandé à ICN de réduire le prix par fiole de 1 540 \$, afin que celui-ci ne dépasse pas le prix non excessif maximum d'environ 400 \$. ICN a également reçu ordre de restituer le double des revenus excessifs qu'elle avait touchés en versant immédiatement 1,2 million de dollars à Sa Majesté du Canada et en réduisant encore le prix Virazole de 200 \$ au-dessous du prix non excessif maximum. Cette réduction de prix supplémentaire devait demeurer en vigueur soit jusqu'au 31 décembre 1999, soit jusqu'à ce qu'une somme égale à deux fois les revenus excessifs cumulatifs, pour un total de 3,5 millions de dollars, ait été restituée sous forme de paiements et de réductions supplémentaires du prix. Si les revenus excessifs cumulatifs n'étaient pas totalement remis à cette date, ICN devait verser à Sa Majesté du chef du Canada un ou des paiements égaux au solde des revenus excessifs à remettre.

En janvier 2000, le personnel du Conseil estimait que 1 711 957 \$ restaient à payer, alors qu'ICN soutenait au contraire que tout avait été payé. Après avoir discuté avec ICN, le personnel du Conseil a présenté une proposition

6

La Politique de conformité et d'application exige qu'un engagement garantissee qu'un prix sera rajusté pour être conforme aux Lignes directrices et, s'il y a lieu, inclue des mesures pour la remise des revenus excessifs que le titulaire de brevet peut avoir touchés.

Nicoderm, Hoechst Marion Roussel Canada Inc. Tel qu'il était indiqué dans le rapport de l'an dernier, le président du Conseil a émis un Avis d'audience le 20 avril 1999 dans l'affaire Hoechst Marion Roussel Canada Inc. (HMRC) et le prix du timbre de nicotine Nicoderm pour

7.3.2 Audiences publiques

Anaprox - Hoffmann-La Roche Limitée Après avoir été avisée que le prix de l'Anaprox pouvait être excessif compte tenu des Lignes directrices du Conseil, Hoffmann-La Roche (Roche) a pris un engagement de conformité volontaire pour en réduire le prix et remettre les revenus excessifs tirés de sa vente. Roche s'est engagée à faire en sorte que le prix moyen de l'Anaprox soit conforme aux Lignes directrices du Conseil en 1999 et au-delà. Le prix maximum non excessif serait donc en 1999 de 0,5841 \$ par comprimé de 275 mg. La société s'est également engagée à verser la somme de 67 252,55 \$ à Sa Majesté du chef du Canada. Le président a approuvé l'engagement de Roche le 11 août 1999.

Engagements de conformité volontaire (engagement) En vertu de la Politique de conformité et d'application, les titulaires de brevets ont la possibilité de prendre un engagement lorsque le personnel du Conseil trouve, après enquête, qu'un prix semble dépasser les Lignes directrices. L'approbation d'un engagement par le président ou le Conseil est une solution de rechange à l'institution de procédures formelles par l'émission d'un Avis d'audience⁶.

Les engagements de conformité volontaire et les décisions du Conseil se trouvent dans les pages Web du Conseil, www.pmpb-cepmb.gc.ca, sous Publications, Engagements de conformité volontaire et Audiences et décisions du Conseil, respectivement.

7.3 Mesures d'application de la Loi

En 1998, il a également été indiqué que 23 produits pharmaceutiques existants faisaient l'objet d'une enquête. Un de ces dossiers (Anaprox) a été réglé sur réception d'un engagement de conformité volontaire, (voir Section 7.3, Mesures d'application de la Loi). Six autres dossiers ont été réglés après qu'eurent été reçus des renseignements supplémentaires qui indiquaient que les prix étaient conformes aux Lignes directrices. Les 16 autres DIN restent sous enquête et font partie des 24 produits pharmaceutiques existants sous enquête en 1999 au Tableau 1.

7.2.2 Médicaments brevets existants

Dans le rapport de rendement de l'an dernier, le Conseil indiquait que l'examen du prix de trois produits pharmaceutiques existants en 1998 se poursuivait. Au terme de cet examen, il a été conclu que les prix de deux des DIN étaient conformes aux Lignes directrices. Le prix du troisième DIN fait actuellement l'objet d'une enquête, et celui-ci est inclus dans les 14 produits pharmaceutiques existants sous enquête en 1999 au Tableau 1.

7.2.1 Nouveaux médicaments brevets

Dans le rapport de rendement de l'an dernier, le Conseil indiquait que l'examen du prix de trois nouveaux produits pharmaceutiques brevets en 1998 se poursuivait. Au terme de cet examen, il a été conclu que les prix de deux des DIN étaient conformes aux Lignes directrices. Le prix du troisième DIN fait actuellement l'objet d'une enquête, et celui-ci est inclus dans les 24 produits pharmaceutiques existants sous enquête en 1999 au Tableau 1.

7.2 Mise à jour : examen du prix de médicaments brevets en 1998

Tableau 1 Produits pharmaceutiques brevets d'usage humain vendus en 1999			
Total	Nouveaux médicaments existants	Médicaments existants	Total
Examen en cours	22	14	36
Matière à enquête	5	24	29
Conforme aux Lignes directrices	84	802	886

Source : CEFMB, Rapport annuel pour 1999

Le tableau 1 fait le point sur les examens, la conformité et les enquêtes visant les produits médicamenteux brevets nouveaux et existants d'usage humain en 1999.

7.0	Réalisations en matière de rendement
7.1	Examen des prix des médicaments brevetés et de la conformité aux Lignes directrices
7.1.1	Nouveaux médicaments brevetés ³
<p>Les prix d'un total de 117 nouveaux produits pharmaceutiques brevetés (DIN), représentant 72 médicaments, devaient être examinés par le CEPMB en 1999. Sur les 117 DIN, 111 (94,9 %) étaient destinés aux humains, et 6 (5,1 %), aux animaux. Vingt-huit (23,9 %) des 117 nouveaux DIN brevetés étaient vendus au Canada avant 1999, et c'est par suite de la délivrance du brevet canadien qu'ils sont assujettis au processus d'examen du CEPMB.</p> <p>Au 31 mai 2000, les prix de 89 (76,1 %) des 117 nouveaux DIN avaient été examinés. L'examen des 28 autres (22 d'usage humain et 6 d'usage vétérinaire) se poursuit. Les prix de 84 (94,4 %) des 89 nouveaux DIN examinés étaient conformes aux Lignes directrices⁴. Les prix de cinq des nouveaux DIN semblaient se situer en dehors des Lignes directrices et font l'objet d'enquêtes.</p>	
7.1.2	Médicaments brevetés existants ⁵
<p>Un total de 840 produits pharmaceutiques brevetés existants (DIN) d'usage humain ont été vendus en 1999. Au 31 mai 2000, l'examen des prix pour 826 DIN (98,3 %) avait été terminé. De ce nombre, 802 (97,1 %) avaient un prix qui se situait à l'intérieur des Lignes directrices. Vingt-quatre (2,8 %) font actuellement l'objet d'enquêtes, dont les trois concentrations de Nicoderm qui donnent lieu à une audience par le Conseil en vertu de l'article 83 de la Loi (voir les pages 11 et 12 pour de plus amples renseignements).</p>	
3	<p>Pour les besoins de l'examen des prix par le CEPMB en 1999, les nouveaux produits médicamenteux comprennent ceux qui ont été mis sur le marché entre le 1^{er} décembre 1998 et le 30 novembre 1999. En raison des délais pour la présentation des rapports exigés dans le <i>Règlement sur les médicaments brevetés</i> et de la méthode de calcul des prix de référence, les produits médicamenteux mis sur le marché en décembre sont considérés comme l'ayant été l'année suivante.</p>
4	<p>Un prix est considéré comme conforme aux Lignes directrices s'il ne dépasse pas le maximum permis dans les Lignes directrices par la marge globale qui, selon les critères, justifierait l'ouverture d'une enquête. Voir l'Annexe 5 du <i>Compendium des Lignes directrices, politiques et procédures</i> du CEPMB.</p>
5	<p>Aux fins du présent rapport, l'expression « médicaments existants » désigne tous les produits médicamenteux brevetés commercialisés au Canada avant le 1^{er} décembre 1998. Les Lignes directrices du CEPMB limitent la majoration des prix des médicaments brevetés existants à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC). De plus, les prix pratiqués ne peuvent être supérieurs au prix le plus élevé pratiqué pour le même produit dans les pays énumérés dans le <i>Règlement sur les médicaments brevetés</i>, à savoir la France, l'Allemagne, l'Italie, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis.</p>
Page. -9-	

6.0 Attentes en matière de rendement et Tableau des principaux engagements en matière de résultats

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	
fournir aux Canadiens :	réalisation qui se manifeste par :
l'assurance que les prix exigés par les fabricants des médicaments brevetés vendus au Canada ne sont pas excessifs	l'examen des prix pratiqués par les fabricants pour tous les médicaments brevetés (anciens et nouveaux) vendus au Canada chaque année.
	une variation annuelle en pourcentage de l'indice des prix des médicaments brevetés (IPMB) qui n'est pas supérieure à la variation annuelle en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC).
	les prix des nouveaux médicaments et des médicaments existants ne sont pas supérieurs aux prix pratiqués dans d'autres pays.
	le taux de conformité, démontré par le pourcentage des médicaments brevetés dont le prix est conforme aux Lignes directrices.
	les mesures d'exécution prises en vertu de la <i>Loi sur les brevets</i> pour veiller à ce que les prix ne soient pas excessifs.
	de l'information sur les tendances des prix pratiqués par les fabricants de tous les médicaments au Canada
de l'information sur les dépenses en recherche-développement des titulaires de brevets pharmaceutiques au Canada	des rapports complets sur : ► les tendances des prix des fabricants de tous les médicaments, brevetés ou non; la comparaison des prix canadiens et des prix étrangers pour les médicaments brevetés. ► le ratio entre les dépenses de R-D et les revenus provenant des ventes pour chaque titulaire de brevet et pour l'ensemble de l'industrie selon l'information fournie par les titulaires de brevets; les dépenses de R-D par lieu et par type de recherche.
	Un organisme public plus transparent et comptable reconnu comme contribuant de façon positive à la politique pharmaceutique au Canada
réalisation signalée dans :	consultations permanentes avec un échantillon représentatif d'intéressés. Voir 7.6.1 7.6.2 7.6.3

leurs prix, leurs dossiers sont plus imaginatifs et complexes. Ces dossiers incluent souvent des aspects scientifiques et pharmacocoeconomiques, ou des questions de compétence, comme c'est le cas dans l'affaire en cours Hoechst Marion Roussel Canada Inc. et le prix de Nicoderm.

5.5 Charge de travail/augmentations

De 1992 à 1999, le nombre de médicaments brevetés assujettis au processus d'examen du CEPMB a augmenté de 37 %, passant de 791 à 1 082. En plus du nombre accru de médicaments brevetés examinés, les titulaires de brevets deviennent plus astucieux dans leur approche du processus d'examen du prix des médicaments. Parce qu'ils veulent justifier

5.4 Rapport du Vérificateur général sur le CEPMB

En 1998, le Vérificateur général a procédé à une vérification approfondie du Conseil et a déposé un rapport au Parlement sur tous les aspects de ses opérations. Le Conseil a donné suite de façon positive aux recommandations du Vérificateur général. Des progrès ont été accomplis au sujet des recommandations, et le travail se poursuit.

5.3 Initiatives fédérales-provinciales-territoriales (FPT)

À l'invitation des ministres fédéral et provinciaux de la Santé, le CEPMB a contribué aux travaux de plusieurs comités et groupes d'étude qui étudient les produits pharmaceutiques. La CEPMB a récemment conclu un protocole d'entente avec le ministre fédéral de la Santé afin de poursuivre et d'intensifier l'analyse des tendances des prix et des facteurs qui poussent à la hausse les coûts des régimes publics FPT d'assurance-médicaments, au nom du Groupe de travail sur les prix des médicaments. En vertu du protocole d'entente, le CEPMB se penchera sur les dépenses des régimes publics d'assurance-médicaments au Canada. Il analysera les tendances annuelles, étudiera les facteurs qui font monter les coûts, comparera les prix canadiens et étrangers des médicaments non brevetés de source unique, et procédera à des comparaisons des prix d'une province à l'autre.

5.2 Transparence et obligation de rendre compte

Plusieurs examens à la fin des années 90 ont encouragé le Conseil à fournir plus d'informations dans ses rapports et à trouver des moyens de faire preuve d'une plus grande transparence dans ses opérations. Donnant suite au *Guide pour la prochaine décennie* (1998), le Conseil a continué d'améliorer ses rapports et a demandé à un groupe de travail d'intéressés de recommander des façons de rendre le processus d'examen des prix plus transparent.

En 1999, selon les derniers chiffres publiés par l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS), les dépenses totales au titre des médicaments, sans compter les médicaments utilisés dans les hôpitaux, ont augmenté plus rapidement que les autres principaux postes de dépense dans le secteur de la santé, atteignant 15,2 % des dépenses totales dans ce secteur. D'après les déclarations des fabricants au CEPMB, les ventes totales de médicaments d'usage humain ont augmenté de presque 17 % en 1999, pour atteindre 8,9 milliards de dollars. Les ventes de médicaments brevetés ont augmenté de 27 %, et se sont établies à 5,4 milliards de dollars.

2 Institut canadien d'information sur la santé : Tendances des dépenses nationales de santé 1975-1999

5.1 Augmentation des prix des médicaments
Les dépenses totales au titre de la santé au Canada ont atteint 86 milliards de dollars en 1999, dont environ 70 % sont des fonds publics². La répartition de ces dépenses a changé au fil des ans. Les dépenses au titre des hôpitaux sont passées de 45 % en 1975 à 32 % en 1999. Parallèlement, les médicaments représentent une part grandissante des dépenses de santé, arrivant aujourd'hui au deuxième rang après les hôpitaux.

5.0 Défis
Le CFPMB est un tribunal administratif quasi-judiciaire. Il est comptable au Parlement par l'entremise du ministre de la Santé et fait partie du portefeuille de la Santé. Le CFPMB :
• est consulté par **Santé Canada et Industrie Canada** sur des questions ayant trait aux prix des produits pharmaceutiques et à la recherche-développement (R-D);
• participe à plusieurs initiatives et groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux en matière de produits pharmaceutiques;
• consulte d'autres ministères et organismes sur des questions liées à son mandat, notamment la **Direction générale de la protection de la santé de Santé Canada (DGPS)**, l'**Office de la propriété intellectuelle du Canada (OPIC)**, **Statistique Canada** et **Agriculture et Agroalimentaire Canada**;
• participe à des **groupes de tribunaux administratifs fédéraux** qui interviennent dans des dossiers d'intérêt commun.

4.0 Position au sein du gouvernement
• de l'information sur les tendances des prix des fabricants de tous les médicaments au Canada;
• de l'information sur les dépenses en recherche-développement des titulaires de brevets pharmaceutiques au Canada;
• un organisme public plus transparent et comptable reconnu comme contribuant de façon positive à la politique pharmaceutique au Canada.

- l'assurance que les prix exigés par les fabricants des médicaments brevetés vendus au Canada ne sont pas excessifs;

Fournir aux Canadiens :

L'orientation stratégique du CEPMB est énoncée dans le Rapport sur les plans et les priorités pour 1999-2000. Les priorités du Conseil sont énoncées ci-après :

3.0 Priorités stratégiques

La compétence du CEPMB s'étend aux médicaments brevetés vendus sur ordonnance ou non au Canada pour usage humain ou vétérinaire, ainsi qu'aux médicaments brevetés commercialisés ou distribués aux termes de licences volontaires. De plus, les médicaments brevetés pour lesquels aucun avis de conformité n'a été délivré, mais qui sont vendus à titre de produits expérimentaux ou dans le cadre du Programme d'accès spécial administré par Santé Canada, sont aussi assujettis au processus d'examen du CEPMB. Le Conseil n'a pas le pouvoir de régler le prix des médicaments non brevetés, y compris les médicaments génériques distribués en vertu de licences obligatoires.

Le CEPMB rend également compte au Parlement sur les tendances des prix de tous les médicaments et le ratio entre les dépenses au titre de la recherche-développement et les ventes pour l'ensemble de l'industrie des médicaments brevetés et pour des titulaires de brevets individuels au Canada.

En vertu de la *Loi sur les brevets*, le Conseil doit prendre en considération les prix des médicaments dans d'autres pays, les prix d'autres médicaments dans la même classe thérapeutique, les changements dans l'indice des prix à la consommation (IPC) et d'autres facteurs pour déterminer si le prix d'un médicament est excessif. La loi permet au ministre de la Santé, de concert avec ses homologues provinciaux et d'autres intéressés, de prendre des règlements afin de spécifier d'autres facteurs dont le Conseil devrait tenir compte pour établir si un prix est excessif, ainsi que pour confier des tâches ou attribuer des pouvoirs additionnels au CEPMB. De plus, elle autorise le ministre de la Santé à exiger que le Conseil enquête sur des aspects déterminés par le ministre.

Les lignes directrices sont élaborées en consultation avec les intéressés, c'est-à-dire les ministres provinciaux et territoriaux, les groupes de consommateurs, les associations dans le secteur des soins de santé et l'industrie pharmaceutique.

1.0 Objectif

Protéger les intérêts des consommateurs et contribuer au système de santé canadien en s'assurant que les prix pratiqués par les fabricants de médicaments brevetés ne sont pas excessifs.

2.0 Description des secteurs d'activité

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

Le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés (CEPMB) reçoit des informations sur les prix pratiqués par les fabricants de médicaments brevetés au Canada, analyse les données et intervient, au besoin, pour faire baisser les prix qu'il juge excessif. Les prix peuvent être baissés :

- unilatéralement par le titulaire de brevet;
- par suite d'un engagement de conformité volontaire (engagement) prévoyant la réduction des prix et la restitution des revenus excessifs;
- par suite d'une audience publique où les prix sont jugés excessifs, ce qui donne lieu à une ordonnance corrective¹.

Le CEPMB compte sur la conformité volontaire dans la mesure du possible, car cette solution est la plus efficace, la moins longue et la moins coûteuse pour toutes les parties. La conformité volontaire par les titulaires de brevets est facilitée par des Lignes directrices publiées qui visent à aider les sociétés à fixer des prix qui ne sont pas excessifs.

Les Lignes directrices ne sont pas un ensemble de règles de prise de décision rigides, et elles ne sont exécutoires ni pour le Conseil ni pour les titulaires de brevets. Il s'agit plutôt de politiques qui ont été approuvées par le Conseil et qui sont utilisées par le personnel pour examiner et évaluer les

¹ Outre qu'il peut ramener les prix d'un médicament breveté dans des limites raisonnables, le Conseil peut ordonner à un titulaire de brevet de remettre les revenus excessifs qu'il peut avoir touché :

- en lui ordonnant de baisser encore le prix du médicament, de baisser celui d'un autre médicament breveté, ou les deux;
- en lui imposant des sanctions financières correspondant aux revenus excessifs. Si vendre à un prix excessif a été la règle, le Conseil peut imposer une « double pénalité », c'est-à-dire ordonner la restitution du double des revenus excessifs par une autre réduction de prix ou d'autres sanctions financières. (Pour plus de renseignements, voir l'article 83 de la *Loi sur les brevets*).

En même temps qu'il se renouvelle pour relever les défis de cette nouvelle décennie, le Conseil poursuit la mise en oeuvre du *Guide*. Ce faisant, il définit une approche plus ouverte, plus transparente et plus responsable pour s'acquitter de son mandat.



Robert G. Elgie
Président

Je suis heureux de présenter le rapport sur le rendement du Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés (CEPMB ou le Conseil) pour 1999-2000.

Les produits pharmaceutiques, et les médicaments brevetés en particulier, représentent l'élément des dépenses de santé qui croît le plus rapidement. En 1999, les ventes totales par les fabricants de tous les médicaments d'usage humain au Canada ont augmenté de 16,8 %, passant à 8,9 milliards de dollars, alors que les ventes de produits pharmaceutiques brevetés d'usage humain ont augmenté de 27 %, pour atteindre 5,4 milliards de dollars. Les médicaments brevetés ont représenté 61 % des ventes totales de tous les médicaments.

Remplissant son rôle de protection des consommateurs, le CEPMB limite les prix maximums exigés par les fabricants pour les médicaments brevetés pour s'assurer qu'ils ne sont pas excessifs. En 1999, les prix pratiqués par les fabricants de médicaments brevetés au Canada ont légèrement augmenté, soit de 0,2 % en moyenne, comparativement à l'IPC, qui a augmenté de 1,7 %. Depuis 1987, les prix canadiens pour les médicaments brevetés ont diminué de plus de 30 % comparativement aux prix étrangers.

Le fait que les prix des médicaments demeurent relativement stables alors que les ventes et les dépenses au titre des médicaments augmentent rapidement met en relief le besoin de mieux comprendre les facteurs qui contribuent au coût élevé des médicaments. Le Conseil se réjouit de la possibilité d'analyser, à la demande du ministre de la Santé, les dépenses des régimes publics d'assurance-médicaments.

En ce qui concerne nos responsabilités et notre mandat de base, le *Guide pour la prochaine décennie* (1998) du Conseil répondait aux préoccupations exprimées par le Vérificateur général et notre public. Sa mise en œuvre se poursuit depuis plus d'un an, et plusieurs étapes importantes ont été franchies. Le Groupe de travail sur les questions relatives à l'examen des prix a été une précieuse source de rétroaction et d'information pour le CEPMB. Le Conseil a récemment mis en œuvre les recommandations du Groupe de travail au sujet de l'inclusion des prix de la Classification fédérale des approvisionnements des États-Unis dans le calcul des prix américains aux fins des comparaisons de prix internationales.

En plus, le Conseil s'efforce de mieux renseigner tous les intéressés, afin de leur faire mieux connaître les sources d'information existantes, et il travaille avec eux pour améliorer des outils comme la ligne sans frais, le site Web et La Nouvelle, de manière à mieux répondre à leurs besoins.

au Canada sont demeurés relativement stables et conformes aux prix pratiqués en Europe.

En 1999, les titulaires de brevets ont déclaré des ventes totales (départ-usine) de médicaments brevetés d'usage humain de 5,4 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 27 % par rapport aux ventes de ces médicaments en 1998. Les médicaments brevetés comptent pour 61 % des ventes totales de médicaments.

Les titulaires de brevets ont déclaré des dépenses au titre de la recherche-développement (R-D) pharmaceutique de 894,6 millions de dollars en 1999. Pour les 78 sociétés déclarantes, le ratio entre la R-D et les ventes a été de 10,8 % en 1999, en recul par rapport à 11,5 % en 1998. Les titulaires de brevets ont fait état de dépenses de 155,9 millions de dollars au titre de la recherche de base. Bien que les dépenses pour la recherche de base aient augmenté de 6,2 % par rapport à 1998, leur part dans les dépenses de R-D totales est passée de 19,6 % en 1998 à 18,4 % en 1999.

Après plus d'un an de travail afin de mettre en oeuvre *Le Guide pour la prochaine décennie*, un certain nombre d'étapes importantes ont été franchies. Les résultats obtenus par le Groupe de travail le montrent bien. Le Conseil s'efforce d'établir et de maintenir des communications efficaces avec les intéressés afin de mieux les informer, de leur faire mieux connaître les sources d'information existantes, et de continuer à les consulter pour affiner des outils comme la ligne sans frais, le site Web et La Nouvelle. Le Conseil continue en outre de chercher des façons d'améliorer l'ouverture et la transparence de ses opérations.

Le Conseil poursuivra la mise en oeuvre du *Guide* au cours de la prochaine année.

Le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés (CEPMB) est un organisme quasi-judiciaire indépendant créé par le Parlement par suite de modifications apportées à la *Loi sur les brevets* en 1987 (projet de loi C-22), lesquelles ont renforcé la protection des brevets sur les produits pharmaceutiques. Il est composé d'au plus cinq membres à temps partiel, nommés par le gouvernement pour une période de cinq ans. Le CEPMB est une composante stratégique de la politique fédérale visant à maintenir un équilibre entre la protection des consommateurs et les soins de santé abordables, d'une part, et les objectifs de la législation relative aux brevets pharmaceutiques pour le développement du commerce et de l'industrie, d'autre part.

Le CEPMB protège les intérêts des consommateurs et contribue au système de santé canadien en exerçant un contrôle sur les prix qu'exigent les fabricants pour leurs médicaments brevetés afin que, conformément aux facteurs énumérés dans la *Loi sur les brevets*, ces prix ne soient pas excessifs. Il a notamment le pouvoir d'ordonner, par suite d'une audience publique, la réduction des prix de médicaments brevetés ainsi que des mesures visant la restitution des revenus excédentaires perçus par les titulaires de brevets. En 1999-2000, le Conseil a approuvé les mesures d'application de la loi suivantes :

- Le président a approuvé un engagement de conformité volontaire présenté par Hoffman-La Roche dans l'affaire de l'Anaprox.
- Le Conseil a accepté une ordonnance modificative déposée par le personnel relativement à l'ordonnance de remboursement du 26 juillet 1997 dans l'affaire d'ICN Canada Ltd. et de ICN Pharmaceuticals, Inc. relativement au prix du Virazole.

De plus, dans l'affaire de Hoechst Marion Roussel Canada Inc. (HMRC) et du prix du timbre de nicotine Nicoderm, le panel d'audience a entendu la preuve et les plaidoyers relativement à une double question de compétence et a rendu ses décisions.

Les ventes totales des fabricants de produits pharmaceutiques d'usage humain en 1999 au Canada ont été estimées à 8,9 milliards de dollars, une augmentation de 16,8 % par rapport à 1998. Les ventes totales de médicaments au Canada, y compris les ventes de médicaments vétérinaires déclarées par les titulaires de brevets pour les médicaments brevetés et non brevetés, ont été légèrement supérieures, à 9,1 milliards de dollars en 1999.

En 1999, les prix des médicaments brevetés ont augmenté de 0,2 % en moyenne, en comparaison de 1,7 % pour l'indice des prix à la consommation (IPC). Par rapport au niveau international, les prix des médicaments brevetés d'usage humain

Tableau financier 3 : Comparaison historique des dépenses prévues	29
et des dépenses réelles	29
Tableau financier 4 : Recettes non disponibles	29

Section IV Vue d'ensemble 31

1.0 Mandat, mission et valeurs	31
--------------------------------	----

1.1 Mandat du CEPMB	32
---------------------	----

1.2 Mission et valeurs du CEPMB	33
---------------------------------	----

2.0 Organisation et composition	34
---------------------------------	----

2.1 Structure de l'organisation	34
---------------------------------	----

Section IV Renseignements supplémentaires 37

1.0 Adresses et numéros de téléphone pour obtenir des	37
---	----

renseignements supplémentaires et site Web du CEPMB	37
---	----

2.0 Lois et règlements connexes appliqués	37
---	----

3.0 Lignes directrices	37
------------------------	----

4.0 Rapports annuels obligatoires et autres rapports du CEPMB	38
---	----

7.2.2 Médicaments brevétés existants 10

7.3 Mesures d'application de la Loi 11

7.3.1 Engagements de conformité volontaire 11

Anaprox - Hoffmann-La Roche Limitée 11

7.3.2 Audiences publiques 11

Nicoderm, Hoechst Marion Roussel Canada Inc. 11

Virazole, ICN Canada Ltée et ICN Pharmaceuticals, Inc. . . . 12

7.4 Tendances des prix pratiqués par les fabricants de tous les médicaments vendus au Canada 13

7.4.1 Prix pratiqués par les fabricants et volume de médicaments brevétés vendu 13

7.4.2 Prix pratiqués par les fabricants pour tous les médicaments – brevétés et non brevétés 14

7.4.3 Relation antérieure et actuelle entre les prix canadiens et les prix étrangers 17

7.5 Dépenses de recherche-développement (R-D) engagées par les titulaires de brevets au Canada 20

7.5.1 Ratio entre les dépenses de R-D et les recettes de ventes . . 21

7.5.2 Dépenses de R-D par type de recherche et lieu 23

7.6 Suite de la mise en oeuvre du Guide pour la prochaine décennie 24

7.6.1 Groupe de travail sur les questions relatives à l'examen des prix 24

7.6.2 Programme de recherche pour la période de 2000-2003 . . . 25

7.6.3 Communications 26

7.7 Présentation des renseignements financiers 26

Section III Résultats financiers 27

1.0 Aperçu des résultats financiers 27

Tableaux financier

Tableau financier 1 : Besoins financiers par autorisation 27

Tableau financier 2 : Dépenses prévues versus dépenses réelles 28

Table des matières

Résumé	i
Section I Mot du président	1
Section II Rendement du CEPMB	3
1.0 Objectif	3
2.0 Description des secteurs d'activité	3
3.0 Priorités stratégiques	4
4.0 Position au sein du gouvernement	5
5.0 Défis	5
5.1 Augmentation des prix des médicaments	5
5.2 Transparence et obligation de rendre compte	6
5.3 Initiatives fédérales-provinciales-territoriales (FPT)	6
5.4 Rapport du Vérificateur général sur le CEPMB	6
5.5 Charge de travail/augmentations	6
6.0 Attentes en matière de rendement et Tableau des principaux engagements en matière de résultats	8
7.0 Réalisations en matière de rendement	9
7.1 Examen des prix des médicaments brevetés et de la conformité aux Lignes directrices	9
7.1.1 Nouveaux médicaments brevetés	9
7.1.2 Médicaments brevetés existants	9
7.2 Mise à jour : examen du prix de médicaments brevetés en 1998	10
7.2.1 Nouveaux médicaments brevetés	10

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

Rapport sur le rendement

Pour la période
se terminant
le 31 mars 2000



Ministre de Santé Canada

Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information. Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats* – 2000.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessite un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.lbs-sct.gc.ca/tma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167
Télécopieur : (613) 957-7044

Présentation améliorée des rapports au Parlement Document pilote

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le Rapport sur les plans et les priorités fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Editions du gouvernement du Canada — TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/64-2000
ISBN 0-660-61377-8





Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

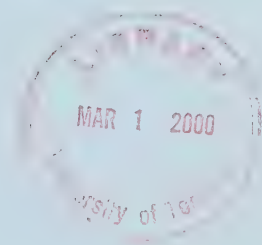
Canada



Privy Council Office

Performance Report

For the period ending
March 31, 2000



Canada

ESTIMATES

(A1
FN
E77

Improved Reporting to Parliament Pilot Document

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/65-2000

ISBN 0-660-61376-X



Foreword

On April 24, 1997, the House of Commons passed a motion dividing on a pilot basis the *Part III of the Estimates* document for each department or agency into two separate documents: a *Report on Plans and Priorities* tabled in the spring and a *Departmental Performance Report* tabled in the fall.

This initiative is intended to fulfil the government's commitments to improve the expenditure management information provided to Parliament. This involves sharpening the focus on results, increasing the transparency of information and modernizing its preparation.

The Fall Performance Package is comprised of 83 Departmental Performance Reports and the President's annual report, *Managing for Results 2000*.

This ***Departmental Performance Report***, covering the period ending March 31, 2000 provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the department's *Report on Plans and Priorities* for 1999-00 tabled in Parliament in the spring of 1999.

Results-based management emphasizes specifying expected program results, developing meaningful indicators to demonstrate performance, perfecting the capacity to generate information and reporting on achievements in a balanced manner. Accounting and managing for results involve sustained work across government.

The government continues to refine its management systems and performance framework. The refinement comes from acquired experience as users make their information needs more precisely known. The performance reports and their use will continue to be monitored to make sure that they respond to Parliament's ongoing and evolving needs.

This report is accessible electronically from the Treasury Board Secretariat Internet site:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp>

Comments or questions can be directed to the TBS Internet site or to:

Planning, Performance and Reporting Sector
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel: (613) 957-7167
Fax (613) 957-7044

Privy Council Office

Performance Report

**For the
period ending
March 31, 2000**

A handwritten signature in black ink, reading "Jean Chrétien", written over a horizontal line.

The Right Honourable Jean Chrétien
Prime Minister of Canada

Table of Contents

I	MESSAGE FROM THE PRIME MINISTER	1
II	DEPARTMENTAL PERFORMANCE	3
A.	Societal Context	3
B.	Performance Results	4
C.	Performance Accomplishments	5
	Advancing the Government's Policy Priorities	6
	1. <i>A Strong and United Canada</i>	6
	2. <i>Children and Youth</i>	7
	3. <i>A Dynamic Economy</i>	7
	4. <i>Health and Quality Care</i>	8
	5. <i>The Quality of our Environment</i>	8
	6. <i>Stronger Communities</i>	8
	7. <i>The Relationship with Canada's Aboriginal People</i>	9
	8. <i>Canada's Place in the World</i>	9
	Supporting the Government's Program in Parliament	11
	Addressing Other Key Priorities	11
	Strengthen the Management Agenda and Renew the Public Service	14
	Supporting Commissions of Inquiry and Task Forces	16
III	CONSOLIDATING REPORTING	17
IV	FINANCIAL PERFORMANCE	19
A.	Financial Performance Overview	19
B.	Financial Summary Tables	20
	Financial Table 1 – Summary of Voted Appropriations	20
	Financial Table 2 – Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending	21
	Financial Table 3 – Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending	22
	Financial Table 7 – Non-Respendable Revenues by Business Line	23
	Financial Table 9 – Transfer Payments	24
V	DEPARTMENTAL OVERVIEW	25
A.	Mandate, Mission and Vision	25
B.	Departmental Organization	26
VI	OTHER INFORMATION	33
A.	Contacts for Further Information and Departmental Web Sites	33
B.	Legislation Administered and Associated Regulations	34
C.	Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports	35

I MESSAGE FROM THE PRIME MINISTER

Canada is a nation built on hard work, dreams, and the investments of generations. Together, we have succeeded in creating a country of diversity, tolerance, generosity and compassion, whose citizens enjoy the highest quality of life in the world.

Canadians have realized this accomplishment by pursuing a balanced approach that promotes individual freedom and economic prosperity, while at the same time sharing risks and benefits. This has involved a recognition of the strength of diversity and of different cultures, and of the benefits of a partnership between citizens and their governments.

As we enter the new millennium, Canadians share a common, national cause – to continue building a dynamic, prosperous country that seizes all the opportunities of the new knowledge-based economy and society. In moving forward, we must continue to ensure that these opportunities are available to all, and that no one is left behind. Governments, communities, businesses and individual Canadians all have crucial roles to play in advancing the great Canadian success story into the 21st century.

In the year ahead, I will look to the Public Service of Canada, and the Privy Council Office in particular, for support and advice in implementing the Government's policy priorities and in delivering the important services and programs that Canadians value.

I am pleased to present the *1999-2000 Departmental Performance Report* for the Privy Council Office. This document reports on the Privy Council Office's performance in achieving the priority commitments made in the *1999-2000 Report on Plans and Priorities*.

II DEPARTMENTAL PERFORMANCE

A. Societal Context

The Privy Council Office serves as both the Secretariat to the Cabinet and the department that provides professional, non-partisan advice to the Prime Minister on a range of policy, management, and operational issues. As such, the Privy Council Office must be sensitive to the priorities of Canadians and offer strategic advice in the best interests of Canadians and Canada.

In carrying out its mandate, collaboration and co-ordination are essential: the Privy Council Office must work closely with government departments and agencies to develop a shared understanding of the Government's priorities and to provide advice on advancing the Government's agenda.

The Privy Council Office must operate in a dynamic, multi-level environment, and must balance diverse and, at times, competing perspectives. Sensitivity and accuracy are essential. In addition, the Privy Council Office must work with provincial and territorial governments, take account of regional issues, and be attuned to international developments and their implications for the country.

The challenges facing the Privy Council Office at the start of the 21st century reflect the fundamental socioeconomic changes affecting Canada, being brought on by the global economy, driven by technology and information. These changes are creating both dramatic challenges and opportunities for growth and development and the key to their success is a high quality public service able to work in a knowledge-based economy.

In particular, the future will increasingly demand excellence in government policy, administration and services. At the same time, the need for high quality public policy and a greater responsiveness of public services will require new and better mechanisms for engaging citizens and civil society in governance. Key to reconnecting governments to their citizens will be greater transparency and accountability in how government operates.

B. Performance Results

Chart of Key Results Commitments Privy Council Office (PCO)

to provide Canadians with:	to be demonstrated by:
good Government by providing the best non-partisan advice and support to the Prime Minister and Cabinet	<ul style="list-style-type: none">• policy advice and support to the Prime Minister and to other Ministers within the Prime Minister's portfolio: the Deputy Prime Minister, the President of the Queen's Privy Council for Canada and Minister of Intergovernmental Affairs, the Minister of State and Leader of the Government in the House of Commons and the Leader of the Government in the Senate;• efficient operation of the Cabinet decision-making process in accordance with the principles of responsible government, as well as the Prime Minister's design;• interdepartmental co-ordination on major policy issues supporting the Government's priorities;• interdepartmental co-ordination and leadership on public service reform initiatives to support the Government's priorities; and• the cost efficient handling of the volume of correspondence that Canadians address to their Prime Minister.

C. Performance Accomplishments

This section reports on the commitments made in the *1999-2000 Report on Plans and Priorities*. In general, the Privy Council Program is committed to helping the Government achieve its priorities and develop future plans and objectives. It also plays an important role in ensuring the Public Service of Canada remains a vital and efficient institution.

The following chart summarizes the financial information for the Program and includes three figures to show the following:

- what the plan was at the beginning of the year (**Planned Spending**);
- what additional spending Parliament approved for the Privy Council Office to reflect changing priorities and unforeseen events (**Total Authorities**); and
- what was actually spent (**1999-2000 Actuals**).

Privy Council Office	
Planned Spending	\$81,602,860
<i>Total Authorities</i>	<i>\$90,955,471</i>
1999-2000 Actuals	\$89,234,702

PCO started the year with authorities of \$81.6 million. Supplementary estimates and year-end adjustments of \$9.4 million were approved during the fiscal year, increasing the total authorities to \$91.0 million. In 1999-2000, PCO spent \$89.2 million with the lapse of approximately \$1.8 million due primarily to lower than planned operating costs and contribution payments.

The Privy Council Office (PCO) fills a dual role within the Government of Canada.

As the Prime Minister's department, PCO works with departments across government to provide advice, information and services to the Prime Minister in his capacity as Head of Government and to other Ministers within the Prime Minister's portfolio.

As a central agency, PCO deals in varying degrees with government-wide issues. At times, PCO assumes a leadership role, overseeing, co-ordinating and monitoring the issues, projects and priorities that come before it. On other occasions, PCO is a participant, assisting and working with other government departments in their work.

These diverse roles – that of a leader and participant – are evident in PCO's ongoing activities. However, no matter its role, all PCO initiatives support its mandate: to provide the best non-partisan advice and support to the Prime Minister and Cabinet.

Throughout 1999-2000, the Privy Council Office supported the Prime Minister and Cabinet in the operation of the central policy decision-making process by providing advice on a broad range of social, economic, fiscal, national security, and foreign and defence policy issues, and by co-ordinating materials relating to the meetings and committees of Cabinet. As part of these responsibilities, PCO also helped to manage the 1999 priority-setting process, in which Ministers worked in their Cabinet committees to develop advice for the Prime Minister on the Government's key priorities and future policy directions.

Advancing the Government's Policy Priorities

Specifically in 1999-2000, PCO worked with departments and agencies to achieve the key commitments made in the 1999 Speech from the Throne. These focussed on eight government-wide priorities.

1. A Strong and United Canada

PCO provides ongoing strategic advice on the management of the federation and the promotion of national unity.

Following the Supreme Court of Canada's Secession Reference Decision, PCO developed and evaluated options to ensure that in the event of a future referendum on secession, Canadian unity is not threatened through a lack of clarity. During the past year, PCO assisted in developing Bill C-20, the "Clarity Bill." This legislation provides a framework for the House of Commons to determine whether or not a referendum question clearly expresses the will to secede by a clear majority of a province's population.

PCO organized and chaired an interdepartmental committee of Deputy Ministers and Assistant Deputy Ministers to help advance the implementation of the Social Union Framework Agreement signed by First Ministers in February 1999. The committee provided overall co-ordination and strategic direction to the Government's efforts to implement the agreement, including commitments related to the mobility of Canadians, greater accountability to citizens, and strengthened collaboration between governments to improve social programs.

Another function of the PCO is to support the Government and its various partners in Canadian society in achieving full recognition of the diversity inherent in the federation. In this capacity, PCO worked with other central agencies and departments to ensure that the Government's proposed policies and programs, including those developed in collaboration with other governments, respect the unique needs of the country's various regions and minorities.

In 1999-2000, PCO advised the President of the Queen's Privy Council for Canada and Minister of Intergovernmental Affairs on the introduction of Bill S-22, which deals with the harmonization of federal law with the civil law of the Province of Quebec.

PCO helped create a Forum of Federations, a non-governmental organization responsible for the exchange of research and information on the challenges faced by established and emerging federations. The forum was officially launched at the International Conference on Federalism held at Mont Tremblant, Quebec, in October 1999.

2. Children and Youth

PCO continues to support the Government as it works with its provincial and territorial partners on initiatives to improve the well-being of children. In the past year, PCO collaborated with other departments to implement increases in the National Child Benefit and enhance the underlying policy. During interdepartmental meetings, PCO helped to set the priorities for implementing the Early Childhood Development Initiative, a key component of the National Children's Agenda. As well, PCO provided liaison between the Government and Senator Pearson in her role as Personal Representative of the Prime Minister in preparations for the United Nations Special Session on Children.

In collaboration with other federal departments, provinces and territories, PCO continues to help create opportunities for young Canadians. In 1999-2000, PCO monitored progress on the implementation of the Government's Youth Employment Strategy. Along with the Treasury Board Secretariat, PCO assisted in the renewal of the federal public sector Youth Internship Program. PCO also helped to develop options for renewing the Department of National Defence Youth Programs for Cadets, Canadian Junior Rangers, and the Primary Reserve and collaborated with the Department of Canadian Heritage on the development of Exchanges Canada.

3. A Dynamic Economy

PCO also worked to advance the Government's commitment to invest in the knowledge and information economy. It collaborated with Industry Canada and other departments on the "Connecting Canada" strategy of encouraging competitiveness and facilitating better informed, connected citizens. The strategy features on-line and e-commerce access for all Canadians.

During 1999-2000, PCO devoted considerable time to the farm income challenge faced by many agricultural producers. PCO worked closely with Agriculture and Agri-Food Canada and other departments to solicit and evaluate a full range of possible policy responses to this issue. As well, PCO played an active role in an interdepartmental process to reform the grain handling and transportation system, a key commitment of the Government.

Through its work with the Treasury Board Secretariat, Transport Canada, Industry Canada, and the Department of Canadian Heritage, PCO helped to develop a strategy for ensuring that Canada has 21st century infrastructure in accordance with the commitment made in the 1999 Speech from the Throne. More specifically, PCO worked with those departments, as well as Environment Canada, Indian and Northern Affairs, the Rural Secretariat and the regional development agencies to elaborate the detailed program design for the Infrastructure Canada Program. In addition, PCO collaborated with Public Works and Government Services Canada, the Treasury Board Secretariat and National Defence to ensure that Ministers were briefed fully to make informed decisions on major procurement projects.

4. Health and Quality Care

The Government responded to the growing complexity of issues that came before it by increasing its commitment to horizontal management. In 1999-2000, that commitment was evident in many PCO activities, including the area of health care. Along with other departments, for example, PCO helped to launch the Canadian Institutes of Health Research, a service agency that brings together the four key components of health research: biomedical, clinical, population health, and health services. This effort helped to build on Canada's research base by supporting and linking researchers in new ways. PCO also supported the Prime Minister on the health agenda and on key files such as Hepatitis C. As well, PCO assisted Health Canada in the reorganization of its Health Protection Branch.

5. The Quality of our Environment

During the year, PCO collaborated with other departments and central agencies on the issue of climate change. PCO worked to ensure that federal, provincial and international agendas on climate change are in line with the overall Government objective of sustainable economic development. Along with other departments, PCO supported the Climate Change Secretariat in its efforts to develop a strategy for implementing the Kyoto Protocol. As well, PCO supported a committee of Deputy Ministers established to encourage close collaboration among departments in advance of federal-provincial and international meetings on climate change.

6. Stronger Communities

PCO continued to work closely with departments to advise the Government on implementing the National Strategy on Community Safety and Crime Prevention. PCO's advice to the Government on the resource review of the RCMP resulted in additional funding to strengthen the force as well as other law enforcement partners and the National Parole Board. In addition, PCO assisted in developing the Maintaining Lawful Access to Information and Communications initiative, which responded to technological challenges facing law enforcement and national security agencies in maintaining lawful intercept and search and seizure capabilities. PCO also helped develop the Canadian Public Safety

Information Network, which will modernize federal information systems; provide criminal justice partners with timely, reliable information; combat organized crime; and promote effective corrections.

In a similar manner, PCO fostered co-operation and collaboration between departments and among provinces in their efforts to address the critical issue of homelessness. It encouraged 15 departments to work closely with Human Resources Development Canada (HRDC) on a \$753-million Homelessness Strategy. In particular, PCO helped to forge a strong working relationship between HRDC, the Canada Mortgage and Housing Corporation, and the central agencies.

PCO continued to support the Government's commitment to explore with the voluntary sector new models for overseeing and regulating registered charities and enhancing their accountability to the public. Specifically, it advised the Reference Group of Ministers on the Voluntary Sector as well as several joint tables comprising representatives from government and the voluntary sector. These will guide the implementation of initiatives under the program Partnering with the Voluntary Sector.

7. The Relationship with Canada's Aboriginal People

Throughout the year, PCO worked to address a key commitment of the Government to expand opportunities for Aboriginal people. PCO collaborated with other departments to advance self-government initiatives and land claims, including the conclusion of the Nisga'a self-government agreement. PCO also helped co-ordinate the Government's response to the Supreme Court's *Marshall* ruling, clarifying its implications, particularly as they affect resource-sharing in the Atlantic fishery. PCO performed a similar role during the Government's response to the court's *Corbière* decision. In addition during the year, the Indian Specific Claims Commission, an independent body under PCO, conducted several inquiries on native claims and provided mediation to help First Nations and the Government reach claim settlements.

During the year, PCO also co-ordinated an Aboriginal Special Session for Ministers to review key issues, progress and challenges associated with native people's social and economic development. As well, PCO supported the creation of a senior-level committee to assist in providing long-term direction and policy development on critical Aboriginal issues. PCO also supported the Department of Foreign Affairs and International Trade in developing and advancing Canada's positions on indigenous issues in international forums. This work enabled Canada to play a leadership role during consideration of draft United Nations and Organization of American States declarations on indigenous rights.

8. Canada's Place in the World

Throughout the year, PCO provided support to the Prime Minister in his international role as Head of Government as well as on foreign and defence policy developments. In 1999-2000, the Prime Minister visited several countries, including the United States, Mexico, Ireland, Austria, Germany, Italy, Bosnia, New Zealand, Japan, Senegal, Nigeria,

South Africa and Turkey. In addition, the Prime Minister received visits from delegations and heads of state of some 20 countries.

During the year, PCO supported efforts to improve Canadian trade and was particularly active in assisting the Prime Minister and his delegation during the Asia-Pacific Economic Co-operation (APEC) meeting in New Zealand and the Team Canada visit to Japan. As well, PCO assisted the Department of Foreign Affairs and International Trade when Canada hosted the Free Trade Area of the Americas meeting in Toronto.

PCO also advised and supported the Prime Minister in representing Canada at several international summits. These included NATO in Washington; the G-8 in Germany; the Stability Pact in Sarajevo; la Francophonie, which Canada hosted in Moncton; and the Commonwealth in South Africa.

To support the Prime Minister during his travels abroad, PCO liaised with Foreign Affairs and International Trade, National Defence, Canadian International Development Agency (CIDA) and other departments to provide him with policy advice on all aspects of the formal agendas, as well as issues of interest and relevance. PCO also co-ordinated and developed and to co-ordinate the development of communications plans and media materials for these trips. On occasion, PCO staff travelled with the Prime Minister's delegations, offering on-the-ground policy and communications advice.

Throughout the year, the Intelligence Assessment Secretariat in PCO prepared evaluations of country, regional and global conditions of interest to senior Canadian decision makers.

In addition, PCO was part of outreach initiatives to other countries and regions, including Japan, New Zealand and the Caribbean, and to organizations, such as the Organisation for Economic Development and Co-operation, to develop best practices, discuss models, and share lessons learned in strengthening policy capacity and regulatory governance.

PCO worked with the Department of Foreign Affairs, National Defence and CIDA to provide support and advice during the conflict in East Timor. This included advising on the decision to deploy air, sea and land forces to participate in a peace enforcement operation. Also, following the massive earthquakes in Turkey and flooding in Mexico, Venezuela and Mozambique, PCO initiated a discussion among departments that led to the creation of a co-ordinating Task Force on response to international disasters.

In 1999-2000, PCO also helped co-ordinate consultations between Canada and the United States on border security co-operation. As well, PCO facilitated ministerial discussions on defence and public safety matters.

Supporting the Government's Program in Parliament

Throughout 1999-2000, PCO worked to ensure the efficient operation of the Cabinet's decision-making process and actively supported the Government's program in Parliament. It co-ordinated departmental legislative initiatives and supported and advised the Prime Minister, Ministers in his portfolio, and the Clerk of the Privy Council on a legislative agenda to implement key elements of the Government's economic and social strategy. PCO ensured co-ordination and consultation among federal departments in bringing forward for introduction to Parliament some 30 legislative initiatives. PCO also co-ordinated draft legislation for Cabinet consideration and authority to introduce.

In addition, PCO continued to provide legal, policy and procedural advice and support to Ministers in the Prime Minister's portfolio on the Government's overall program in Parliament. PCO's advice and support related to Ministers' roles and responsibilities as Members of Parliament; legal proceedings with government-wide implications or relating to the Prime Minister's prerogatives; the interpretation of Cabinet confidences; government legislation and regulations; and electoral issues. PCO also assisted the Leaders of the Government in the House of Commons and the Senate in co-ordinating the Government's legislative agenda in Parliament.

PCO managed the 1999 priority-setting process, in which advice on priorities and future policy directions for the Speech from the Throne and other Government commitments is provided to Ministers. PCO also developed documents and tools to assist departmental analysts prepare Memoranda to Cabinet. As well, PCO initiated weekly committee and Cabinet debriefing and outlook sessions with departmental cabinet liaison personnel.

During 1999-2000, PCO provided support for Parliament's amendments to the *Canada Elections Act*, which would update the country's electoral framework and enhance its position as a model electoral democracy.

Addressing Other Key Priorities

As outlined in the Clerk's *Seventh Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, the Clerk emphasized that by continuing to focus on three pillars – modernizing service delivery, strengthening our policy capacity, and focussing on our people – the Public Service will continue to serve Canada and Canadians well through improved public sector management practices.

During 1999-2000, PCO worked in close co-operation with other departments and agencies to further a number of other important priorities.

Build Policy Capacity

During 1999-2000, PCO supported the Assistant Deputy Minister Policy Forum, which promotes horizontal policy development among policy Assistant Deputy Ministers (ADMs) and departments and provides forums for policy review. PCO also organized a

series of policy forums for ADMs on longer-term priorities for managing the Government's economic, social and regional development agendas.

PCO worked through several avenues to strengthen the capacity of the Public Service to provide sound advice. For example, in collaboration with the Department of Justice and other departments, PCO developed several initiatives to ensure that the full range of public policy instruments are explored by policy advisers when advising Cabinet and the Prime Minister. PCO participated with other departments and sectors in research projects, reports, and seminars on policy development. As well, PCO created an inventory of federally sponsored research on aging as a resource for policy development.

The Policy Research Initiative (PRI) co-ordinated several interdepartmental policy research networks and projects on a range of social and economic issues, engaging many departments and agencies, as well as academics and representatives of other sectors. The PRI commissioned the Project on Trends, a joint initiative with the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, in which academics and researchers from diverse disciplines examine major trends and their potential implications for policy.

To integrate regional issues and perspectives, the PRI co-ordinated, along with federal departments and regional partners, conferences of special concern to Canada's regions. Topics included skills development in the knowledge-based economy and population health perspectives. In November 1999, the PRI organized the second annual National Policy Research Conference and launched the Canadian Policy Research Awards. In addition, the PRI began work on the conference, *Rethinking the Line: The Canada-US Border*, to be held in Vancouver in October 2000.

Enhance Communications

Throughout the year, PCO offered communications advice to the Prime Minister and developed and implemented an extensive communications plan for the Government's October 1999 Speech from the Throne.

PCO also served as Secretariat to the Ad Hoc Committee of Cabinet on Government Communications. The committee advised Ministers and departments; ensured that government communications were coherent across departments; and helped Canadians become better informed on government policies, programs and services. Through presentations and conferences in the National Capital Region and in the regions, PCO helped to ensure broader understanding of the Government's communications priorities and approaches. PCO also provided follow-up to direction given by the committee.

In addition, PCO collaborated with central agencies having key communications responsibilities, such as the Canada Information Office, Public Works and Government Services Canada, and Treasury Board, on government communications initiatives. These included renewing the Government of Canada Communications Policy; establishing guidelines on advertising, fairs and exhibitions; implementing Service Canada, an

initiative to improve Canadians' access to government services; and planning and implementing the Government's Corporate Communications Initiative.

PCO also devoted considerable time to the growing volume of correspondence addressed to the Prime Minister. In the past year, Canadians sent nearly 800,000 pieces of correspondence to the Prime Minister, up from the previous year's total of 375,000. This considerable increase is due to the growing use of e-mail and to organized mail-in campaigns using form letters. To handle the volume, PCO relied on a leading-edge correspondence management system installed as part of Treasury Board's common systems initiative. As a result, no personnel cost increases were incurred and all responses were processed within normal time frames.

Since 1997-98, PCO has been reviewing and streamlining its Access to Information process. To improve timeliness and meet deadlines required by the Act, PCO has installed a new information system and allocated additional resources to the program. As a result, performance in responding to access requests improved significantly.

PCO also advanced the Government's commitment of integrating policy research and development with communications, to encourage interdepartmental co-operation in communicating government priorities and programs.

Strengthen Service to Canadians

PCO plays a key role in ongoing initiatives to improve the delivery of programs and services to Canadians. PCO and the Treasury Board Secretariat continue to work with departments to explore efficient, responsive and affordable service delivery methods.

The October 1999 Speech from the Throne established milestones for using the Internet and other information technology to put government information and services on-line by 2004. An initial step was PCO's work with the Treasury Board Secretariat to develop the strategic information management/information technology infrastructure that would ensure reliable, secure and adaptive electronic service to Canadians. PCO has also collaborated with Treasury Board and other government departments to give direction and support for the launch of Service Canada. This initiative will allow Canadians to have one-stop access to a wide range of government information and services through kiosks, by telephone and over the Internet. The service will have a "common look and feel," helping citizens to get the services they need quickly and conveniently and gain a better understanding of federal programs and services.

During the year, PCO provided support and advice to the Prime Minister and Ministers and their departments on the creation of new service agencies. PCO helped to develop the organizational framework and implementation plan and strategy for the formation of the Canadian Institutes of Health Research and the Canada Customs and Revenue Agency. In each case, PCO conducted an assessment of the business case and provided assistance from conceptualization through legislative development and adoption by Parliament.

Strengthen the Management Agenda and Renew the Public Service

The Privy Council Office supported the Clerk in his unique and evolving role as Head of the Public Service of Canada and worked closely with other departments to strengthen public service management. For example, through its work with the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission, Deputy Minister Champions and other central agencies, PCO demonstrated leadership in helping to integrate the work of the central agencies and influence improvements to the management of the Public Service by setting the agendas of senior level meetings, co-ordinating performance evaluations of Deputy Ministers, and recommending senior-level appointments.

Throughout the year, PCO worked with three deputy minister-level committees created to examine the next steps related to recruitment, workplace well-being, learning and development. As a result of the first Public Service Employee Survey, which identified workplace issues affecting recruitment and retention, PCO worked to streamline reporting requirements; supported the Committee of Senior Officials; and advised the Treasury Board Secretariat on the design, implementation, and follow-up to the Survey. PCO also continued to support the Secretariat on many compensation issues and provided guidance on a new classification and compensation system for chief executive officers of Crown corporations. The second report of the Strong Committee was published in March 2000 and its recommendations have been accepted by the Government and are being implemented. As well, PCO assisted Deputy Ministers in developing plans to renew the Regulatory and Inspection, Science and Technology, and Human Resources communities. In addition, PCO advised the Public Service Commission on implementing the new values-based merit framework to give greater flexibility to the staffing system.

As required in the Undertakings Plan negotiated between PCO and the Canadian Human Rights Commission, PCO surveyed its own work force to identify gaps in the representation of designated groups. PCO reviewed its employment systems to identify barriers to employment or benefits that are unrelated to ability. PCO then developed a three-year employment equity action plan to address any deficiencies in its staffing practices, nominated an Employment Equity Champion at the deputy minister level, and created an Employment Equity Advisory Committee. Through various committees, PCO assisted in developing the Universal Classification System (UCS) and provided guidance on its implementation to the Secretary of the Treasury Board.

Throughout 1999-2000, PCO ensured that human resources management and planning remained high on the agenda of all Deputy Ministers. PCO collaborated with The Leadership Network and Deputy Minister Champions to enhance management of the ADM system. PCO worked to ensure that corporate development programs contributed to a strong Public Service in the future. As well, PCO worked with other central agencies to promote recognition of the Public Service through the Outstanding Achievement Awards, Awards of Excellence, the Head of the Public Service Award and National Public Service Week. PCO also assisted in preparing deputy minister accountability agreements in

which corporate priorities are established as part of the Performance Management Program.

PCO's efforts contributed significantly to the ongoing program to develop and promote a values-based Public Service. PCO helped regional councils deliver values and ethics workshops, examined policy questions related to values and ethics, and provided general leadership through the Deputy Minister Values and Ethics Champion and related support within PCO.

In addition, PCO supported the Clerk in his role as Chair of the Canadian Centre for Management Development (CCMD) Board of Governors. In this capacity, the Clerk ensured that CCMD activities were consistent with the Public Service management agenda and encouraged CCMD to provide an innovative, creating learning environment for Public Service managers.

PCO also worked closely with key departments and agencies to ensure a co-ordinated federal government approach to Year 2000 issues, including both the compliance of its own systems and effective contingency planning. During the year, PCO ensured that all its applications, infrastructure and systems were Year 2000 compliant, a project which it completed on time and under budget. A residual benefit from this initiative was that PCO developed crisis infrastructure and contingency plans to prepare the organization for other challenges. The PCO Year 2000 Planning and Coordination Group developed the first Continuity of Government Plan to assist the Clerk and PCO Senior Management to manage developments relating to the Year 2000 transition that might have had an impact on the continuity of government operations. This included developing crisis roles and scenario plans for potential situations over the critical period.

PCO provided leadership and co-ordination in developing a government-wide approach to risk management. As part of this work, PCO assisted in the preparation of the report, *Risk Management for Canada and Canadians: the Report of the ADM Working Group on Risk Management*, which was released in March 2000 to stimulate discussion on the issue.

Together with the Treasury Board Secretariat, PCO continued to foster and support modern comptrollership and the implementation of the Financial Information Strategy (FIS) to meet the 2001 implementation targets. The successful implementation of FIS will facilitate the management of programs and their delivery and will provide a valuable management tool for decision making and performance measurement to improve overall effectiveness of program delivery.

As an organization, PCO continued to implement the recommendations of the *Report of the Independent Review of the Panel on Modernization of Comptrollership in the Government of Canada*. PCO worked to implement new processes and structures in line with the Government's Financial Information System. During the 1999-2000 fiscal year, PCO concentrated its FIS efforts on becoming system ready on April 1, 2000. The work that began in 1998-99 with the selection of FreeBalance as the new, integrated

departmental financial and materiel management system, continued in 1999-2000 with the implementation of the system on April 1, 1999. As a result, a number of existing financial and materiel management systems were replaced or modified..

Supporting Commissions of Inquiry and Task Forces

Commissions of Inquiry and Task Forces are established by order in council under the *Inquires Act* and given specific terms of reference. Their objective is to gather information and report under their terms of reference. Only one Commission of Inquiry was under way in 1999-2000.

Indian Specific Claims Commission

The Indian Specific Claims Commission conducts impartial inquiries when a First Nation disputes the rejection of their specific claim by the Minister of Indian Affairs and Northern Development or when a First Nation disagrees with the compensation criteria used by the Government in negotiating the settlement of their claim. As well as conducting formal inquiries, the Commission, at the request of the Government or First Nation, provides or arranges mediation and facilitation regarding claims.

The Commission continues to provide direction and assistance when requested by the Department of Indian Affairs and Northern Development and the Assembly of First Nations regarding the possible creation of a new independent claims body. As well, the Commission continues to work within its mandate and to offer mediation/facilitation services.

In 1999-2000, the Commission completed 11 inquiries and issued six reports; five reports are in progress. Since its creation, the Commission has completed 52 inquiries and reported on 47. Of the 52 inquiries, 24 have been settled or accepted for negotiations. Currently, the Commission is conducting 14 inquiries.

During the year, the Commission's mediation unit provided mediation in 14 ongoing claims. Of these, 11 are being carried out in formal claims negotiations between the First Nations and the Government, while the other three claims are being pursued as pilot projects. The mediation unit has participated in some 70 meetings on these 14 claims. Specific claims are based in history, law, and policy, and are often complex. To inform the public on specific claims in Canada, the Commission launched a speakers bureau and published an information series, *The Facts on Claims*.

III CONSOLIDATING REPORTING

This section is not applicable to the operations of the PCO.

IV FINANCIAL PERFORMANCE

A. Financial Performance Overview

This section provides a financial performance overview using a set of various financial tables. The format of these tables is standard throughout the federal government. All figures reported under “Planned Spending,” “Total Authorities” and “Actual” columns of the Financial Tables correspond to amounts published in the 1999-2000 Main Estimates and in the 1999-2000 Public Accounts.

In 1999-2000, only the following financial tables were applicable to PCO’s operations:

1. Summary of Voted Appropriations
2. Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
3. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
7. Non-Respendable Revenues by Business Line
9. Transfer Payments

B. Financial Summary Tables

Financial Table 1 – Summary of Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority (thousands of dollars)			
Vote	1999-2000		
	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Privy Council Office			
1 Program expenditures	73,154.0	81,203.8	79,491.9
(S) The Prime Minister's salary and motor car allowance	73.3	75.2	75.2
(S) President of the Privy Council -- Salary and motor car allowance	49.6	50.7	50.7
(S) Leader of the Government in the Senate -- Salary and motor car allowance	49.6	50.7	50.7
(S) Ministers without Portforio or Ministers of State -- Motor car allowance	22.4	23.0	23.0
(S) Contributions to employee benefit plans	8,254.0	9,519.0	9,519.0
(S) Spending of proceeds from the disposal of surplus Crown assets	-	33.1	24.2
Total Department	81,602.9	90,955.5	89,234.7
Note: Total authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.			

Financial Table 2 – Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line (thousands of dollars)

Business Lines	FTEs	Operating	Capital	Subtotal:		Statutory	Total	Less:	Total Net
				Voted Grants & Contri- butions	Gross Voted Expendi- tures		Gross Expendi- tures	Respond- able Revenue*	
Office of the Prime Minister	85	6,204.4	-	-	6,204.4	-	6,204.4	-	6,204.4
<i>(total authorities)</i>	85	6,900.5	-	-	6,900.5	-	6,900.5	-	6,900.5
(Actuals)	85	6,410.2	1.2	-	6,411.4	-	6,411.4	-	6,411.4
Ministers' Offices	82	7,706.5	-	-	7,706.5	-	7,706.5	-	7,706.5
<i>(total authorities)</i>	82	8,346.6	-	-	8,346.6	-	8,346.6	-	8,346.6
(Actuals)	78	6,965.0	27.6	-	6,992.6	-	6,992.6	-	6,992.6
Privy Council Office	372	34,235.0	-	4,142.0	38,377.0	-	38,377.0	-	38,377.0
<i>(total authorities)</i>	377	36,514.9	-	5,092.0	41,606.9	-	41,606.9	-	41,606.9
(Actuals)	360	35,058.5	212.2	4,027.6	39,298.3	-	39,298.3	-	39,298.3
Commissions of Inquiry and Task Forces	-	4,889.0	-	-	4,889.0	-	4,889.0	-	4,889.0
<i>(total authorities)</i>	-	5,231.2	-	-	5,231.2	-	5,231.2	-	5,231.2
(Actuals)	-	4,415.6	120.4	-	4,536.0	-	4,536.0	-	4,536.0
Corporate Services	200	22,586.0	1840.00	-	24,426.0	-	24,426.0	-	24,426.0
<i>(total authorities)</i>	210	27,030.3	1,840.0	-	28,870.3	-	28,870.3	-	28,870.3
(Actuals)	221	27,756.5	4,239.9	-	31,996.4	-	31,996.4	-	31,996.4
Total	739	75,620.9	1840.00	4,142.0	81,602.9	-	81,602.9	-	81,602.9
<i>(total authorities)</i>	754	84,023.5	1,840.0	5,092.0	90,955.5	-	90,955.5	-	90,955.5
(Actuals)	744	80,605.8	4,601.3	4,027.6	89,234.7	-	89,234.7	-	89,234.7
Other Revenues and Expenditures									
Non-responsible Revenues **									-
<i>(total authorities)</i>									-
(Actuals)									(590.2)
Cost of Services Provided by Other Departments									9,534.0
<i>(total authorities)</i>									10,114.2
(Actuals)									10,114.2
Net Cost of the Program									91,136.9
<i>(total authorities)</i>									101,069.7
(Actuals)									98,758.7

* These revenues were formerly entitled "Revenues Credited to the Vote".

** These revenues were formerly entitled "Revenues Credited to the Consolidated Revenue Fund".

Notes: Numbers in italics denote Total Authorities for 1999-2000 (Main & Supplementary Estimates & other authorities).

Bolded numbers denote actual expenditures/revenues in 1999-2000

Financial Table 3 – Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line (thousands of dollars)					
Business Lines	1997-98 Actual	1998-99 Actual	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities*	Actual
Office of the Prime Minister	6,047.3	6,411.9	6,204.4	6,900.5	6,411.4
Ministers' Offices	5,444.9	7,013.9	7,706.5	8,346.6	6,992.7
Privy Council Office	30,838.8	37,987.3	38,377.0	41,606.9	39,298.3
Millennium Planning **	1,218.5	-	-	-	-
Commissions of Inquiry and Task Forces	10,916.7	3,884.5	4,889.0	5,231.2	4,536.0
Corporate Services	25,340.3	27,759.0	24,426.0	28,870.3	31,996.3
Total	79,806.5	83,056.6	81,602.9	90,955.5	89,234.7
* Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.					
** Effective March 12, 1998, the Millennium Bureau of Canada was established as a separate agency of government.					
<u>Explanation of variance between Planned Spending and Total Authorities.</u>					
During 1999-2000, additional funding of \$9.4 million was obtained for the following items:					
<ul style="list-style-type: none"> - \$2.9 million for Year 2000 related activities; - \$1.9 million for the 1998-99 operating budget carry forward which was used to alleviate internal workload pressures; - \$1.3 million for contribution payments (for further details, see Table 9); - \$1.3 million for statutory adjustments such as employee benefit plans; - \$1.2 million in compensation for collective bargaining; and, - \$0.8 million for various items such as PWGSC Accommodation Incentive and funding to support the development of the communications community. 					

Financial Table 7 – Non-Respendable Revenues by Business Line

Non-Respendable Revenues by Business Line (thousands of dollars)					
Business Lines	1997-98 Actual	1998-99 Actual	1999-2000		
			Planned Revenues	Total Authorities	Actual
Office of the Prime Minister	-	-	-	-	-
Ministers' Offices	-	-	-	-	-
Privy Council Office	-	-	-	-	-
Millennium Planning *	-	-	-	-	-
Commissions of Inquiry and Task Forces	-	-	-	-	-
Corporate Services	-	-	-	-	-
Subtotal	-	-	-	-	-
Tax Revenues	5.0	51.6	-	-	38.5
Non-Tax Revenues	425.8	538.6	-	-	875.8
Total Non-respendable Reven	430.8	590.2	-	-	914.3
* Effective March 12, 1998, the Millennium Bureau of Canada was established as a separate agency of government.					

Financial Table 9 – Transfer Payments

Transfer Payments by Business Line (thousands of dollars)					
	1997-98	1998-99	1999-2000		
	Actual	Actual	Planned Spending	Total Authorities	Actual
GRANTS					
Office of the Prime Minister	-	-	-	-	-
Ministers' Offices	-	-	-	-	-
Privy Council Office	48.0	48.0	48.0	48.0	48.0
Millennium Planning *	-	-	-	-	-
Commissions of Inquiry and Task Forces	-	-	-	-	-
Corporate Services	-	-	-	-	-
Total Grants	48.0	48.0	48.0	48.0	48.0
CONTRIBUTIONS					
Office of the Prime Minister	-	-	-	-	-
Ministers' Offices	-	-	-	-	-
Privy Council Office	1,138.7	4,001.4	4,094.0	5,044.0	3,979.6
Millennium Planning *	-	-	-	-	-
Commissions of Inquiry and Task Forces	-	-	-	-	-
Corporate Services	-	-	-	-	-
Total Contributions	1,138.7	4,001.4	4,094.0	5,044.0	3,979.6
Total Transfer Payments	1,186.7	4,049.4	4,142.0	5,092.0	4,027.6
<p>* Effective March 12, 1998, the Millennium Bureau of Canada was established as a separate agency of government.</p> <p><u>Explanation of variance between Planned Spending and Total Authorities.</u></p> <p>Through Supplementary Estimates, the Privy Council Office was authorized an additional \$0.9 million in contributions to support Gathering Strength: Canada's Aboriginal Action Plan.</p>					

V DEPARTMENTAL OVERVIEW

A. Mandate, Mission and Vision

The Queen's Privy Council for Canada was established through the *Constitution Act, 1867* to advise and assist the Queen's representative, the Governor General. The Cabinet, which acts formally as the Privy Council, carries out this role.

The Privy Council Office (PCO) also came into being at Confederation. As the Prime Minister's department, PCO provides non-partisan advice on government policies and priorities, and on the Government's organization and its relations with Parliament, the provinces, and other institutions. PCO also advises on the breakdown of responsibilities among Ministers, appointments of Deputy Ministers, and on special matters, such as national security. As well, PCO is the secretariat for the Cabinet and its committees.

The Prime Minister's Deputy Minister has carried the title Clerk of the Privy Council since 1867. A second title, Secretary to Cabinet, was added in 1940. Changes to the *Public Service Employment Act* in 1992 brought a third title, Head of the Public Service, and responsibility for the quality of Public Servants' work.

The department's Program, called the Privy Council Program, comprises five business lines: Office of the Prime Minister, Ministers' Offices, Privy Council Office, Commissions of Inquiry and Task Forces, and Corporate Services.

The Program provides for the operation and support of the central decision-making mechanism of the Government of Canada.

The core component of the Privy Council Program is the Privy Council Office business line whose mission statement follows:



Our Mission

To serve Canada and Canadians by providing the best non-partisan advice and support to the Prime Minister and Cabinet.

Our Values

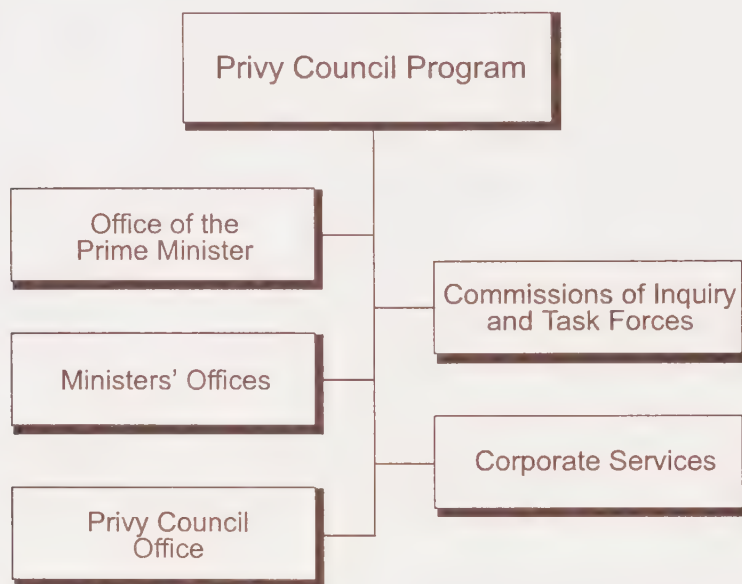
We recognize the special need of the Prime Minister for timely advice and support. We dedicate ourselves to our work and to the effective functioning of Government. We believe that integrity, judgment and discretion are essential to achieving our mission. We believe that people are the strength of PCO.

B. Departmental Organization

The Privy Council Program operates in a complex, multi-level environment and is carried out primarily in Ottawa. An exception is the work of the Commissions of Inquiry and Task Forces, which may operate across Canada, as required.

In 1999-2000, the Privy Council Program consisted of five business lines. See Figure 1.

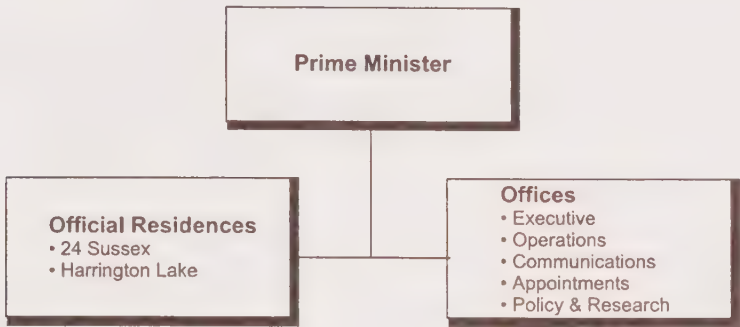
Figure 1: Program Structure



Business Line 1 – Office of the Prime Minister

The objective of the **Office of the Prime Minister** business line is to provide advice, information and special services to support the Prime Minister as Head of Government and Chairman of Cabinet. This includes liaison with Ministers; issues management; communications; planning and operations related to the international community; and support for certain political responsibilities, including relations with the Government caucus. The office, comprised of exempt staff, is under the direction of the Prime Minister's Chief of Staff.

Figure 2: Office of the Prime Minister Business Line Organization Chart

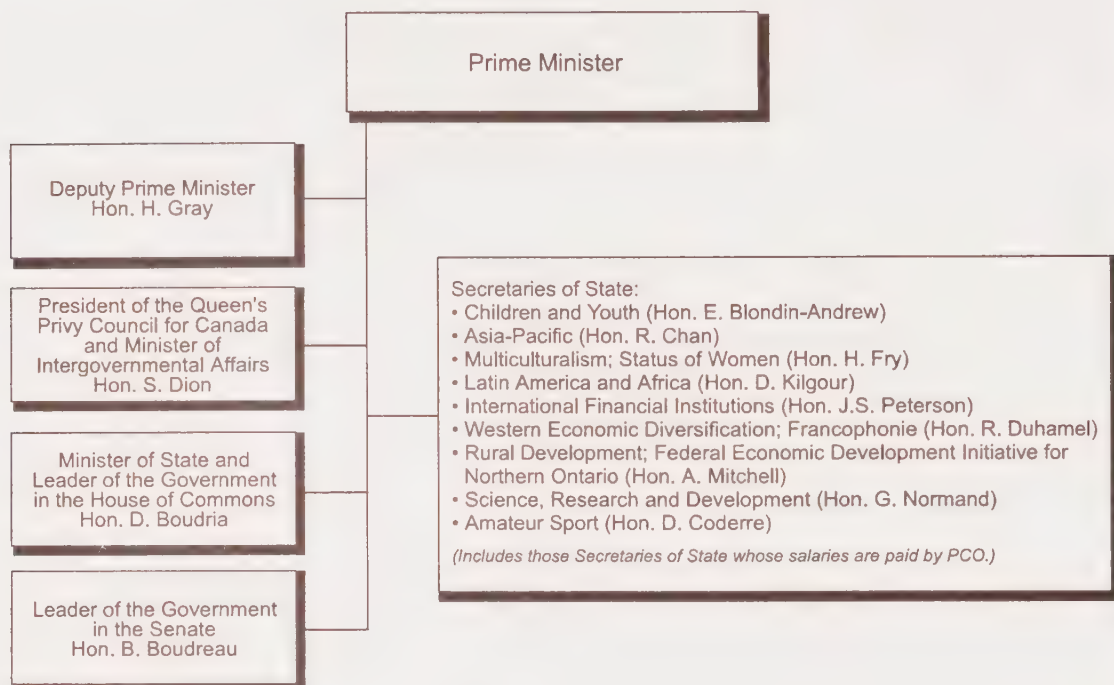


Business Line 2 – Ministers’ Offices

The objective of the **Ministers’ Offices** business line is to provide advice, information and support services to the Deputy Prime Minister, the President of the Privy Council and Minister of Intergovernmental Affairs, the Leader of the Government in the House of Commons, and the Leader of the Government in the Senate.

The Ministers’ Offices business line consists of the Office of the Deputy Prime Minister, which undertakes specific functions delegated by the Prime Minister; the Office of the President of the Queen’s Privy Council for Canada and Minister of Intergovernmental Affairs, which oversees federal, provincial and territorial relations; the Office of the Minister of State and Leader of the Government in the House of Commons, which is responsible for the Government’s legislative program in the House of Commons; and the Office of the Leader of the Government in the Senate, which manages the Government's legislative program in the Senate. This business line is also responsible for the payment of the salaries and allowances for secretaries of state who assist Cabinet Ministers. An executive assistant to each Minister is responsible for managing each of the above offices.

Figure 3: Ministers' Offices Business Line Organization Chart



* As of August 3, 2000

Business Line 3 – Privy Council Office

The objective of the **Privy Council Office** business line is to support the Prime Minister and Cabinet in the operation of the central policy decision-making process and to provide advice and information to the Prime Minister in the discharge of his responsibilities as Head of Government and Chairman of Cabinet. This also includes providing the necessary support to the four Ministers in the Privy Council Program as well as the Minister designated as the Federal Interlocutor for Métis and Non-Status Indians.

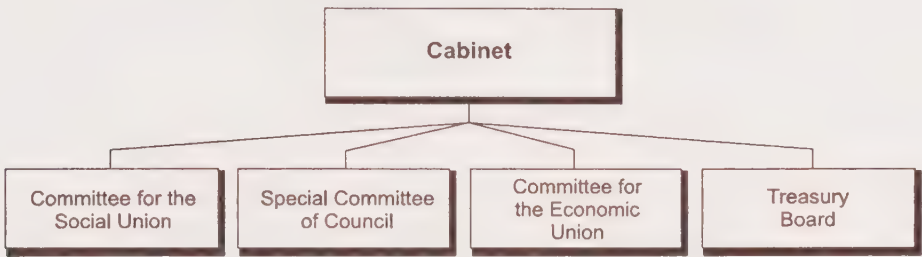
Fulfilling this objective involves working with federal departments and agencies to provide the best non-partisan advice and information. It also involves being attuned to the priorities of Canadians to offer strategic advice in the best interests of the country. The Privy Council Office works with provincial and territorial governments to understand regional issues and must be knowledgeable about international developments and their implications for Canada.

Another aspect of the responsibility of the Privy Council Office business line is to ensure that the Public Service as an institution has the capacity to serve Canadians and their elected representatives in the years ahead. As the responsibilities of government are

redefined, the role of this business line is to advise the Prime Minister and other Ministers on priorities for change to enable the Public Service to adapt effectively.

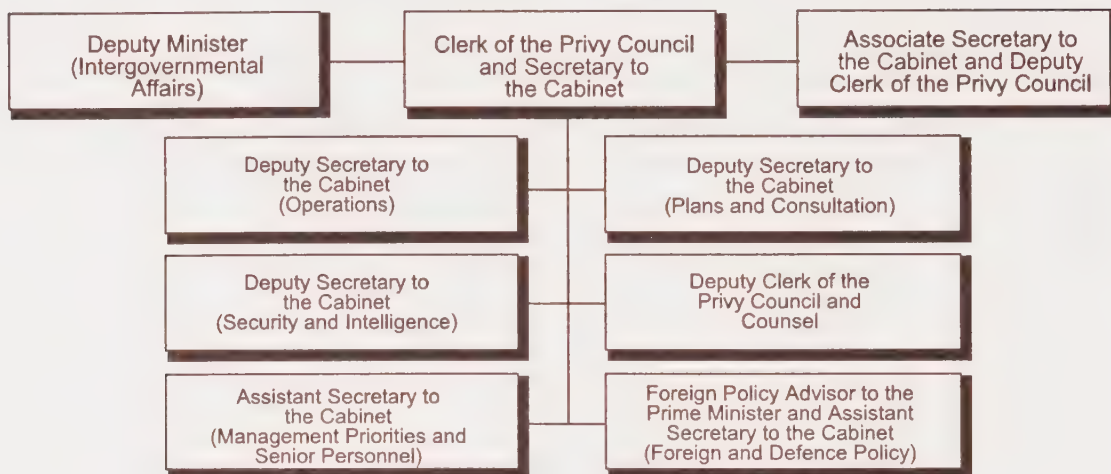
As the secretariat to the Cabinet, the role of the Privy Council Office business line is to provide policy information and advice to the Prime Minister, to Cabinet and to three of the four Cabinet committees, see Figure 4. (The fourth committee, Treasury Board, is supported by the Treasury Board Secretariat, a separate department of government.) See Figure 4. This role also includes providing support and planning to the Ad Hoc Committee of Cabinet on Government Communications, which provides a strategic overview to government communications, helping to improve co-ordination and consistency across departments.

Figure 4: Cabinet Committees



The Privy Council Office business line consists of the following branches: Intergovernmental Affairs, Operations, Plans and Consultation, Management Priorities and Senior Personnel, Deputy Clerk of the Privy Council and Counsel, Security and Intelligence, and finally, Foreign and Defence Policy. The Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet is accountable for the management of this business line and reports directly to the Prime Minister.

Figure 5: Privy Council Office Business Line Organization Chart



Business Line 4 – Commissions of Inquiry and Task Forces

The objective of the **Commissions of Inquiry and Task Forces** business line is to gather information and to report under specific terms of reference and to carry out short-term projects. One or more commissioners manages each independent commission.

During the 1999-2000 fiscal year, this business line consisted of the Indian Specific Claims Commission.

Business Line 5 – Corporate Services

The objective of the **Corporate Services** business line is to provide cost efficient and effective financial, administrative, information management and personnel services in support of departmental operations and systems.

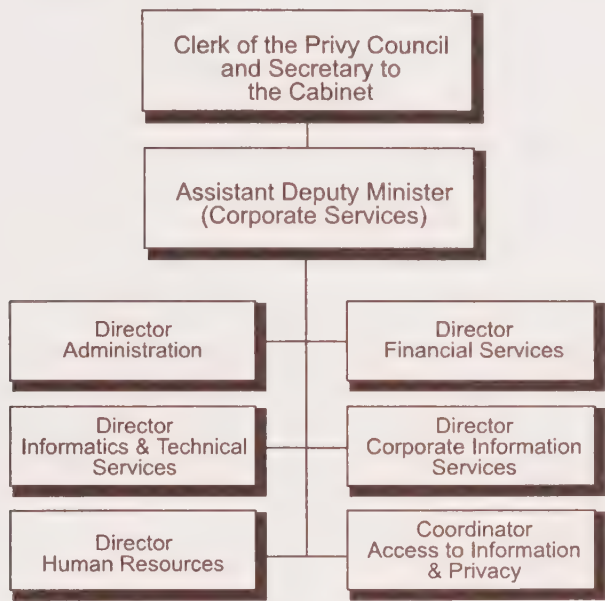
This includes common and specialized services. Common services are provided to the other business lines. They include managing financial, administrative, information management, informatics, technical and human resources services as well as co-ordinating responses to requests for access to information under the *Access to Information Act* and *Privacy Act*.

Specialized services include operating the Prime Minister's switchboard, managing a correspondence unit responsible for non-political, non-personal mail addressed to the Prime Minister and Ministers in his portfolio, and providing technical support for the Prime Minister's tours.

As well, this business line provides certain administrative services to commissions of inquiry and task forces.

The Corporate Services business line consists of Administration, Financial Services, Informatics and Technical Services, Corporate Information Services, Human Resources and Access to Information and Privacy. The Assistant Deputy Minister of Corporate Services manages this business line.

Figure 6: Corporate Services Business Line Organization Chart



VI OTHER INFORMATION

A. Contacts for Further Information and Departmental Web Sites



Privy Council Office

*Proudly Serving
Canadians*

Bureau du Conseil privé

*Fiers de servir les Canadiennes
et Canadiens*

Contacts and Departmental Web Sites

Personnes ressources et sites Web



Publications / Inquiries	(613) 957-5153
Prime Minister	http://pm.gc.ca
Leader of the Government in the House of Commons	http://www.pco-bcp.gc.ca/lgc
Intergovernmental Affairs	http://www.pco-bcp.gc.ca/aia
Privy Council Office	http://www.pco-bcp.gc.ca
Speech from the Throne	http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt
Regulatory Affairs and Orders in Council Secretariat	http://www.pco-bcp.gc.ca/raoics-srdc
Voluntary Sector Task Force	http://www.pco-bcp.gc.ca/volunteer
Indian Specific Claims Commission	http://www.indianclaims.ca

Publications/ Renseignements
Premier ministre
Leader du gouvernement à la Chambre des communes
Affaires intergouvernementales
Bureau du Conseil privé
Discours du Trône
Secrétariat de la réglementation et des décrets du Conseil
Groupe de travail sur le secteur bénévole
Commission sur les revendications particulières des Indiens

Canada

B. Legislation Administered and Associated Regulations

Prime Minister

<i>Canadian Centre for Management Development Act</i>	1991, c.16, s.20, as amended
<i>Constitution Acts</i>	
<i>Governor General's Act</i>	R.S. 1985, c.G-9, as amended
<i>Inquiries Act</i>	R.S. 1985, c.I-11, as amended
<i>Ministries and Ministers of State Act</i>	R.S. 1985, c.M-8
<i>National Round Table on the Environment and the Economy Act</i>	1993, c.31
<i>Public Service Rearrangement and Transfer of Duties Act</i>	R.S. 1985, c.P-34
<i>Royal Style and Titles Act</i>	R.S. 1985, c.R-12
<i>Royal Style and Titles (Canada) Act</i>	1947, c.72 (see also R.S.C. 1970, c.12)
<i>Salaries Act</i>	R.S. 1985, c.S-3, as amended

President of the Queen's Privy Council for Canada and Minister of Intergovernmental Affairs

<i>Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board Act</i>	1989, c.3, as amended
<i>Oaths of Allegiance Act</i>	R.S. 1985, c.O-1
<i>Parliamentary Employment and Staff Relations Act</i>	R.S. 1985, c.33 (2nd Supp.), as amended
<i>Public Service Staff Relations Act</i>	R.S. 1985, c.P-35, as amended
<i>Representation Act, 1974</i>	1974-75-76, c.13, as amended
<i>Representation Act, 1985</i>	1986, c.8, as amended

Minister of State and Leader of the Government in the House of Commons

<i>Elections Canada Act</i>	R.S. 1985, c.E-2, as amended
<i>Electoral Boundaries Readjustment Act</i>	R.S. 1985, c.E-3, as amended
<i>Electoral Boundaries Readjustment Suspension Act, 1994</i>	1994, c.19
<i>Parliament of Canada Act</i>	R.S., 1985, c.P-1, as amended
<i>Referendum of Canada Act</i>	1992, c.30, as amended

C. Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada

Pursuant to Section 47.1 of the *Public Service Employment Act*, the Clerk of the Privy Council, as Head of the Public Service, shall submit a report on the state of the Public Service each fiscal year to the Prime Minister. This report is then tabled in the House of Commons by the Prime Minister.

Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada

En vertu de l'article 47.1 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le Greffier du Conseil privé, en sa qualité de chef de la fonction publique, soumet au Premier ministre, à la fin de chaque année financière, un rapport sur l'état de la fonction publique. Le Premier ministre dépose à son tour le rapport devant la Chambre des communes.

B. Lois appliquées et règlements connexes

Premier ministre

- Loi sur le Centre canadien de gestion
- Lois constitutionnelles
- Loi sur le gouverneur général
- Loi sur les enquêtes
- Loi sur les départements et ministres d'Etat
- Loi sur la Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie
- Loi sur les restructurations et les transferts
- d'attributions dans l'administration publique
- Loi sur les titres royaux
- Loi sur les titres royaux (Canada)
- Loi sur les traitements
- L.R. 1985, c.S-3, modifiée
- 1970, c.12)
- L.R. 1985, c.R-12
- 1947, c.72 (voir également L.R.
- L.R. 1985, c.P-34
- L.R. 1985, c.L-11, modifiée
- L.R. 1985, c.M-8
- 1993, c.31
- 1991, c.16, s.20 modifiée

Président du Conseil privé de la Reine du Canada et ministre des Affaires intergouvernementales

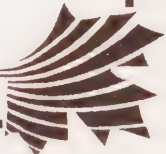
- Loi sur le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
- Loi sur les serments d'allégeance
- Loi sur les relations de travail au Parlement
- Loi sur les relations de travail dans la fonction publique
- Loi de 1974 sur la représentation
- Loi de 1985 sur la représentation électorale
- 1989, c.3, modifiée
- L.R. 1985, c.O-1
- L.R., c.33 (2e suppl.), modifiée
- L.R. 1985, c.P-35, modifiée
- 1974-75-76, c.13, modifiée
- 1986, c.8, modifiée

Ministre d'Etat et leader du gouvernement à la Chambre des communes

- Loi électorale du Canada
- Loi sur la révision des limites des circonscriptions électorales
- Loi de 1994 sur la suspension de la révision des limites des circonscriptions électorales
- Loi sur le Parlement du Canada
- Loi référendaire
- L.R. 1985, c.E-2, modifiée
- L.R. 1985, E-3, modifiée
- 1994, c.19
- L.R. 1985, c.P-1, modifiée
- 1992, c.30, modifiée

VI RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

A. Personnes ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires et sites Web




Privy Council Office

Proudly Serving Canadians

Fièvre de servir les Canadiennes et Canadiens

<p>Publications / Inquiries Prime Minister Leader of the Government in the House of Commons Intergovernmental Affairs Privy Council Office Speech from the Throne Regulatory Affairs and Orders in Council Secretariat Voluntary Sector Task Force Indian Specific Claims Commission</p>	<p>(613) 957-5153 http://pm.gc.ca http://www.pco-bcp.gc.ca/lgc http://www.pco-bcp.gc.ca/aia http://www.pco-bcp.gc.ca http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt http://www.pco-bcp.gc.ca/raoics-srdc http://www.pco-bcp.gc.ca/volunteer http://www.indianclaims.ca</p>	<p>Publications/ Renseignements Premier ministre Leader du gouvernement à la Chambre des communes Affaires intergouvernementales Bureau du Conseil privé Discours du Trône Secrétariat de la réglementation et des décrets du Conseil Groupe de travail sur le secteur bénévoles Commission sur les revendications particulières des Indiens</p>
--	--	--

Contacts and Departmental Web Sites **Personnes ressources et sites Web**



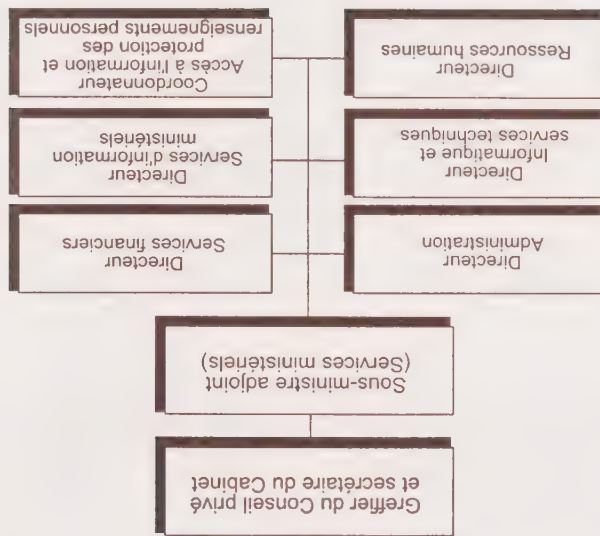


Figure 6 : Organigramme du secteur d'activité – Services ministériels

Ce secteur d'activité fournit également certains services administratifs aux commissions d'enquête et aux groupes de travail.

Le secteur d'activité Services ministériels comprend l'Administration, les Services financiers, l'Informatique et les services techniques, les Services d'information, les Ressources humaines et l'Accès à l'information / Protection des renseignements personnels. Le sous-ministre adjoint des Services ministériels dirige ce secteur.

des tournées.
Premier ministre et aux autres ministres du Programme, ainsi que la section du soutien
responsable de la correspondance à caractère non politique et non personnel adressée au
Les services spécialisés comprennent le standard du Premier ministre, la section

personnels.

Loi sur l'accès à l'information et de la *Loi sur la protection des renseignements*
ressources humaines, coordination des réponses aux demandes présentées en vertu de la
administration, gestion de l'information, informatique, services techniques, gestion des
aux autres secteurs d'activité et incluent notamment les services suivants : finances,
Ceci comprend des services communs et spécialisés. Les services communs sont offerts
gestion de l'information, à l'appui des opérations et des systèmes ministériels.

L'objectif du secteur d'activité *Services ministériels* est de fournir des services ayant un
bon rapport coût-efficacité en matière de finances, d'administration, de personnel et de

Secteur d'activité 5 – Services ministériels

Au cours de l'exercice 1998-1999, ce secteur d'activité était constitué de la Commission
sur les revendications particulières des Indiens.

L'objectif du secteur d'activité *Commissions d'enquête et groupes de travail* consiste à
réunir de l'information et à en faire rapport conformément au mandat établi, et à exécuter
un certain nombre de projets à court terme. Chaque commission est dirigée par un ou
plusieurs commissaires.

Secteur d'activité 4 – Commissions d'enquête et groupes de travail

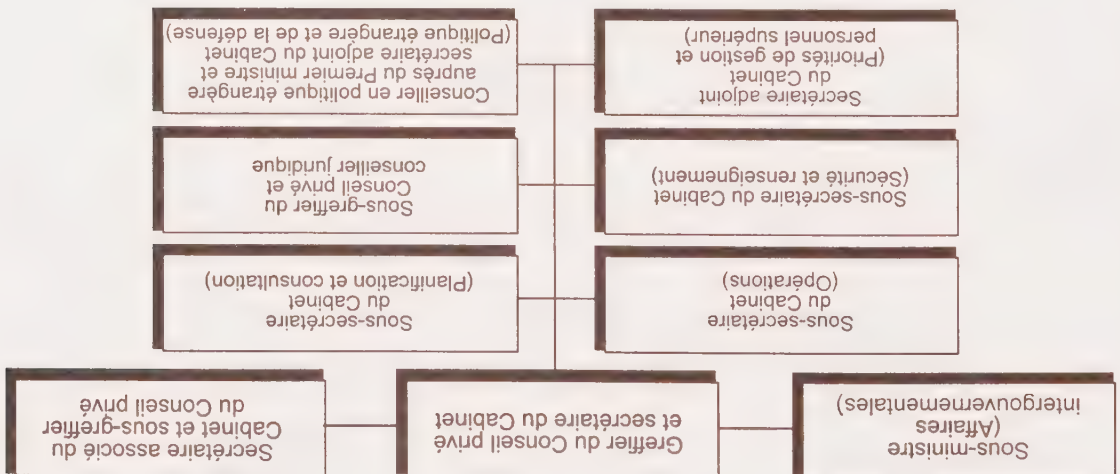


Figure 5 : Organigramme du secteur d'activité – Bureau du Conseil privé

priorités liées au changement, afin de permettre à la fonction publique de s'adapter rapidement.

À titre de secrétariat du Cabinet, ce secteur d'activité a pour rôle d'offrir de l'information et des conseils stratégiques au Premier ministre, au Cabinet et à trois de ses quatre comités. (Le quatrième comité, le Conseil du Trésor, est secondé par un organisme distinct, le Secrétariat du Conseil du Trésor.) Voir figure 4. Ce rôle consiste également à secondar le Comité spécial du Cabinet sur les communications qui chapeaute l'ensemble des communications du gouvernement et contribue à améliorer la coordination et l'uniformité entre les ministères.

Le secteur d'activité Bureau du Conseil privé comprend les directions générales suivantes : Affaires intergouvernementales, Opérations, Planification et consultation, Priorités de gestion et personnel supérieur, sous-greffier du Conseil privé et conseiller juridique, Sécurité et renseignement et, finalement, Politique étrangère et de la défense. Le Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet rend compte de la gestion de ce secteur d'activité au Premier ministre.

Figure 4 : Comités du Cabinet

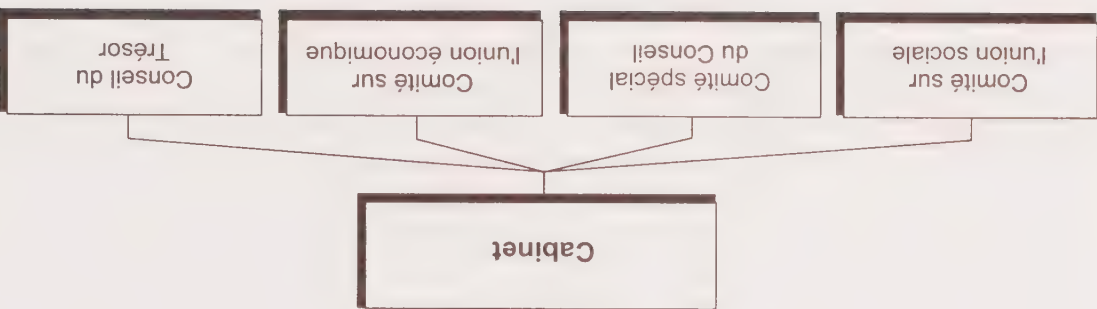
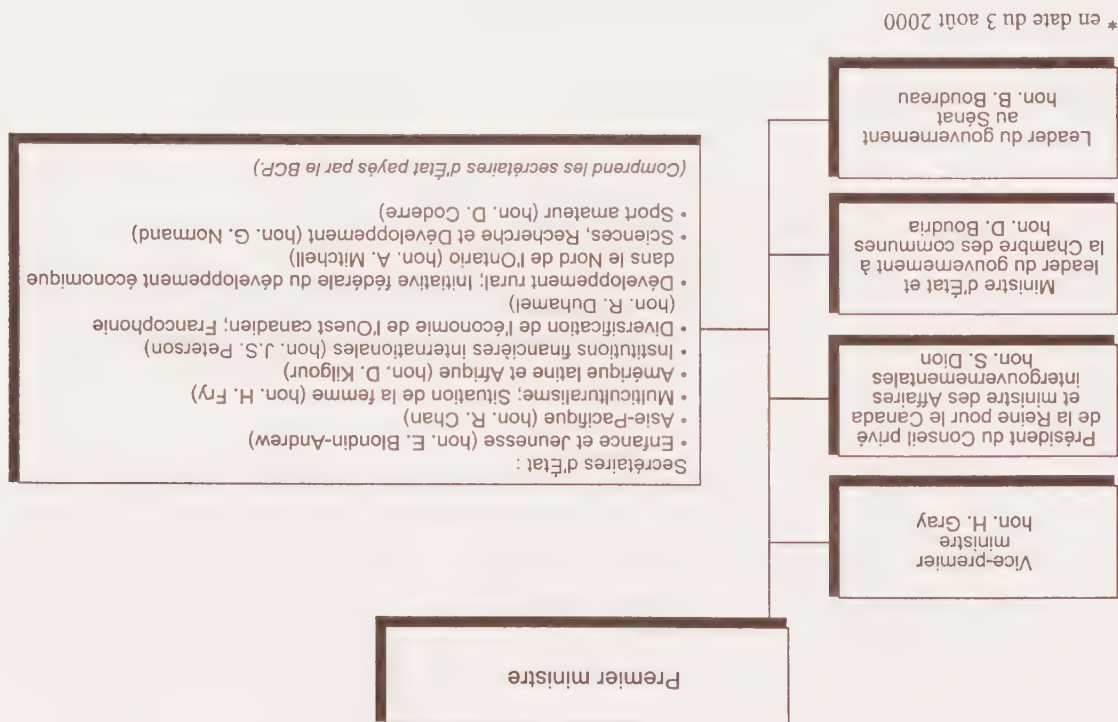


Figure 3 : Organigramme du secteur d'activité – Cabinets de ministres



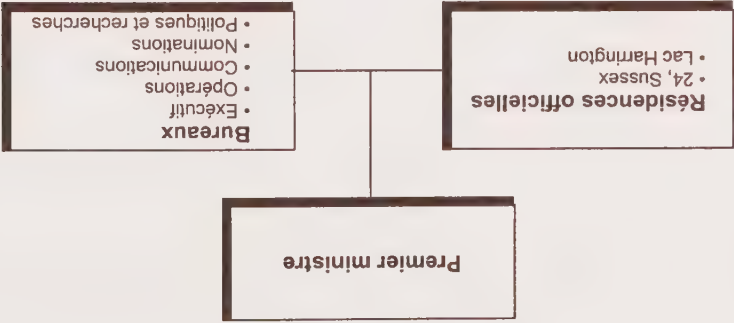
Secteur d'activité 3 – Bureau du Conseil privé

L'objectif du secteur d'activité *Bureau du Conseil privé* consiste à secondar le Premier ministre et le Cabinet dans ses efforts pour assurer la bonne marche du processus décisionnel central, et à offrir au Premier ministre les conseils et l'information dont il a besoin pour s'acquitter de ses fonctions de chef du gouvernement et de président du Cabinet. Cela signifie également qu'il fournit le soutien nécessaire aux quatre ministres du Programme du Conseil privé, ainsi qu'au ministre désigné comme Interlocuteur fédéral auprès des Métis et des Indiens non inscrits.

Afin d'atteindre cet objectif, le Bureau du Conseil privé travaille de concert avec les ministères et les organismes gouvernementaux pour fournir, en toute impartialité, les meilleurs conseils et renseignements possibles. Il doit en outre être très au fait des priorités des Canadiens afin d'offrir des avis stratégiques qui répondent aux intérêts fondamentaux du pays. Le Bureau du Conseil privé travaille en concertation avec les provinces et les territoires pour bien comprendre les enjeux régionaux et pour se tenir au courant de l'actualité internationale et de ses répercussions sur le Canada.

Le Bureau du Conseil privé doit également s'assurer que la fonction publique, en tant qu'institution, aura la capacité de bien servir les Canadiens et leurs élus dans les années à venir. À mesure que sont redéfinies les responsabilités du gouvernement, le rôle de ce secteur d'activité consiste à conseiller le Premier ministre et les autres ministres sur les

Figure 2 : Organigramme du secteur d'activité – Cabinet du Premier ministre



Secteur d'activité 2 – Cabinets de ministres

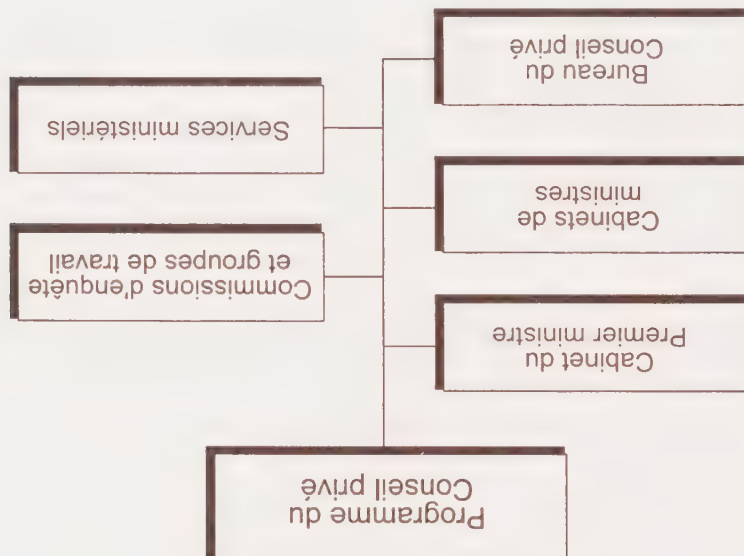
L'objectif du secteur d'activité *Cabinets de ministres* consiste à fournir des services de soutien, de l'information et des conseils au vice-premier ministre, au président du Conseil privé et ministre des Affaires intergouvernementales, au leader du gouvernement à la Chambre des communes et au leader du gouvernement au Sénat.

Le secteur d'activité Cabinets de ministres comprend le Cabinet du vice-premier ministre, qui remplit des fonctions précises qui lui sont déléguées par le Premier ministre; le Cabinet du président du Conseil privé de la Reine pour le Canada et ministre des Affaires intergouvernementales, qui est chargé des relations fédérales-provinciales; le Cabinet du ministre d'État et leader du gouvernement à la Chambre des communes, qui est chargé du programme législatif du gouvernement en Chambre; le Cabinet du leader du gouvernement au Sénat, qui est responsable du programme législatif du gouvernement au Sénat. Ce secteur d'activité est responsable aussi du paiement des salaires et des allocations des secrétaires d'État qui secondent les ministres du Cabinet. Chaque ministre dispose d'un adjoint exécutif qui gère son cabinet.

Le Conseil privé évolue dans un milieu complexe à niveaux multiples, et son programme est exécuté principalement à Ottawa. Les commissions d'enquête et les groupes de travail peuvent avoir leur siège n'importe où au Canada, selon les circonstances.

En 1999-2000, le Programme du Conseil privé comptait cinq secteurs d'activité. Voir figure 1.

Figure 1 : Structure du Programme



Secteur d'activité 1 – Cabinet du Premier ministre

L'objectif du secteur d'activité *Cabinet du Premier ministre* consiste à fournir des conseils, de l'information et des services spéciaux au Premier ministre en tant que chef du gouvernement et président du Cabinet. Ces services comprennent notamment la liaison avec les ministres, la gestion des dossiers à l'étude, les communications, la planification et les activités gouvernementales liées à la représentation du Canada à l'étranger ainsi que le soutien à l'égard de certaines responsabilités politiques, dont les relations avec le caucus. Le cabinet, composé de personnel exonéré, est dirigé par le directeur de cabinet du Premier ministre.

Notre mission
 Servir le Canada et les Canadiens en consultant et assistant, au mieux
 et en toute impartialité, le Premier ministre et le Cabinet.

Nos valeurs

Nous sommes conscients de la nécessité de fournir au Premier ministre
 nos conseils et nos services en temps opportun. Nous nous consacrons
 à notre travail et veillons à la bonne marche du gouvernement. Nous
 sommes convaincus que l'intégrité, le jugement et la discrétion sont essentiels à
 l'accomplissement de notre mission. Nous sommes convaincus que le personnel fait la
 force du Bureau du Conseil privé.



A. Mandat, mission et vision

Le Conseil privé de la Reine pour le Canada a été constitué en vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867* dans le but d'aider et de conseiller le gouverneur général, représentant de la Reine du Canada. Le Cabinet, qui agit officiellement comme Conseil privé, joue donc ce rôle.

La création du Bureau du Conseil privé (BCP) remonte à la Confédération. En tant que ministre du Premier ministre, le BCP conseille ce dernier, en toute impartialité, sur les priorités et les politiques du gouvernement, ainsi que sur son organisation et ses relations avec le Parlement, les provinces et les autres institutions. Le BCP conseille également le Premier ministre sur la répartition des responsabilités entre les ministres, sur les nominations de sous-ministres et sur des dossiers spéciaux comme la sécurité nationale. Le BCP joue en outre le rôle de secrétariat du Cabinet et de ses comités.

Depuis 1867, le sous-ministre du Premier ministre porte le titre de Greffier du Conseil privé. En 1940, on lui ajoute celui de secrétaire du Cabinet. En 1992, à la suite de modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, celui-ci se voit conférer un troisième titre, celui de chef de la fonction publique, et la responsabilité de veiller à la qualité du travail des fonctionnaires.

Le programme du Ministère, intitulé Programme du Conseil privé, comprend cinq secteurs d'activité : le Cabinet du Premier ministre; les cabinets de ministres; le Bureau du Conseil privé; les commissions d'enquête et groupes de travail; les services ministériels.

Le Programme assure la bonne marche et le soutien de l'appareil décisionnel central du gouvernement.

L'aspect central du Programme du Conseil privé est le secteur d'activité Bureau du Conseil privé, dont voici l'énoncé de mission :

Paielements de transfert par secteur d'activite (en milliers de dollars)

Paiements de transfert par secteur d'activité (en milliers de dollars)						
1997-1998	Dépenses réelles	1998-1999	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Cabinet du Premier ministre	-	-	-	-	-	-
Cabinets de ministres	-	-	-	-	-	-
Bureau du Conseil privé	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0
* Planification pour le millénaire*	-	-	-	-	-	-
Commissions d'enquête et groupes de travail	-	-	-	-	-	-
Services ministériels	-	-	-	-	-	-
Total des subventions	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0
CONTRIBUTIONS						
Cabinet du Premier ministre	-	-	-	-	-	-
Cabinets de ministres	-	-	-	-	-	-
Bureau du Conseil privé	1 138,7	4 001,4	4 094,0	5 044,0	3 979,6	-
* Planification pour le millénaire*	-	-	-	-	-	-
Commissions d'enquête et groupes de travail	-	-	-	-	-	-
Services ministériels	-	-	-	-	-	-
Total des contributions	1 138,7	4 001,4	4 094,0	5 044,0	3 979,6	-
Total des paiements de transfert	1 186,7	4 049,4	4 142,0	5 092,0	4 027,6	-

* Le 12 mars 1998, le Bureau du millénaire du Canada a été établi comme un organisme indépendant ne relevant plus du Bureau du Conseil privé.

Explication des écarts entre les dépenses prévues et autorisations totales
Dans le budget supplémentaire, le Bureau du Conseil privé a été autorisé à verser 0,9 millions \$ en contributions pour le document Rassembler nos forces : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones.

Tableau financier 7 – Recettes non disponibles par secteur d'activité

Recettes non disponibles par secteur d'activité (en millions de dollars)					
Secteurs d'activité	Recettes	Recettes	Recettes	Recettes prévues	Recettes totales
	1997-1998 réelles	1998-1999 réelles	1999-2000 Autorisations		
Cabinet du Premier ministre	-	-	-	-	-
Cabinets de ministres	-	-	-	-	-
Bureau du Conseil privé	-	-	-	-	-
Planification pour le millénaire*	-	-	-	-	-
Commissions d'enquête et groupes de travail	-	-	-	-	-
Services ministériels	-	-	-	-	-
Total partiel	-	-	-	-	-
Recettes prévues	5,0	51,6	-	-	38,5
Recettes non prévues	425,8	538,6	-	-	875,8
Total des recettes non disponibles **	430,8	590,2	-	-	914,3
* Le 12 mars 1998, le Bureau du millénaire du Canada a été établi comme un organisme indépendant ne relevant plus du Bureau du Conseil privé.					

Tableau financier 3 – Comparaison dans le temps des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Comparaison historique des dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles par secteur d'activité (en milliers de dollars)						
	Données réelles		Données réelles		Données présumées	
	1997-1998		1998-1999		Dépenses prévues	
	Données réelles	Données réelles	Données réelles	Données présumées	Données des autorisations*	Données réelles
1999-2000						
Total						
Cabinet du Premier ministre	6 047,3	6 411,9	6 204,4	6 900,5	6 411,4	6 411,4
Cabinets de ministres	5 444,9	7 013,9	7 706,5	8 346,6	6 992,7	6 992,7
Bureau du Conseil privé	30 838,8	37 987,3	38 377,0	41 606,9	39 298,3	39 298,3
Planification pour le millénaire**	1 218,5	-	-	-	-	-
Commissions d'enquête et groupes de travail	10 916,7	3 884,5	4 889,0	5 231,2	4 536,0	31 996,3
Services ministériels	25 340,3	27 759,0	24 426,0	28 870,3	31 996,3	31 996,3
Total	79 806,5	83 056,6	81 602,9	90 955,5	89 234,7	89 234,7

* Les autorisations totales sont la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses, aux Budgets supplémentaires des dépenses et des autres autorisations.

** Depuis le 12 mars 1998, le Bureau du millénaire du Canada est devenu un organisme indépendant ne relevant plus du Bureau du Conseil privé.

Explication de l'écart entre les dépenses prévues et autorisations totales

Au cours de l'exercice 1999-2000, une somme supplémentaire de 9,4 millions \$ a été obtenue pour les postes suivants:

- 2,9 millions \$ pour les activités liées au passage à l'an 2000;
- 1,9 millions \$ pour les éléments du budget de fonctionnement de 1998-1999 qui ont été utilisés pour atténuer les pressions internes;
- 1,3 millions \$ pour le versement de contributions (voir le tableau 9 pour plus de détails);
- 1,3 millions \$ pour les rajustements prévus par la loi, comme les régimes d'avantages sociaux des employés;
- 1,2 millions \$ pour la rémunération relative aux négociations collectives; et
- 0,8 million pour divers poste comme l'incitatif de TPSGC concernant les locaux et le développement de la collectivité des communications.

Tableau financier 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles par secteur d'activité

Dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles par secteur d'activité (en milliers de dollars)											
Secteurs d'activité	Fonction- nement	Immobi- lisations	Subven- tions et contribu- tions	Total Subven- tions et contribu- tions	Dépenses prévues brutes	Dépenses prévues par la loi	Total Dépenses prévues brutes	Moins : Recettes disponibles "	Dépenses disponibles	Total	Dépenses nettes
Cabinet du Premier ministre	85	6 204,4	-	-	6 204,4	-	6 204,4	-	6 204,4	6 204,4	-
(Dépenses réelles)	85	6 900,5	-	-	6 900,5	-	6 900,5	-	6 900,5	6 900,5	-
(autorisations totales)	85	6 900,5	-	-	6 900,5	-	6 900,5	-	6 900,5	6 900,5	-
Cabinets de ministres	82	7 706,5	-	-	7 706,5	-	7 706,5	-	7 706,5	7 706,5	-
(Dépenses réelles)	82	8 346,6	-	-	8 346,6	-	8 346,6	-	8 346,6	8 346,6	-
(autorisations totales)	82	8 346,6	-	-	8 346,6	-	8 346,6	-	8 346,6	8 346,6	-
Bureau du Conseil privé	372	34 235,0	-	4 142,0	38 377,0	-	38 377,0	-	38 377,0	38 377,0	-
(Dépenses réelles)	372	36 514,9	-	5 092,0	41 606,9	-	41 606,9	-	41 606,9	41 606,9	-
(autorisations totales)	372	36 514,9	-	5 092,0	41 606,9	-	41 606,9	-	41 606,9	41 606,9	-
Commissions d'enquête et groupes de travail	-	4 889,0	-	-	4 889,0	-	4 889,0	-	4 889,0	4 889,0	-
(Dépenses réelles)	-	5 231,2	-	-	5 231,2	-	5 231,2	-	5 231,2	5 231,2	-
(autorisations totales)	-	5 231,2	-	-	5 231,2	-	5 231,2	-	5 231,2	5 231,2	-
Services ministériels	200	22 586,0	1 840,0	-	24 426,0	-	24 426,0	-	24 426,0	24 426,0	-
(Dépenses réelles)	200	27 030,3	1 840,0	-	28 870,3	-	28 870,3	-	28 870,3	28 870,3	-
(autorisations totales)	200	27 030,3	1 840,0	-	28 870,3	-	28 870,3	-	28 870,3	28 870,3	-
Total	739	75 620,9	1 840,0	4 412,0	81 602,9	-	81 602,9	-	81 602,9	81 602,9	-
(Dépenses réelles)	739	84 023,5	1 840,0	5 092,0	90 955,5	-	90 955,5	-	90 955,5	90 955,5	-
(autorisations totales)	739	84 023,5	1 840,0	5 092,0	90 955,5	-	90 955,5	-	90 955,5	90 955,5	-
Autres recettes et dépenses	744	80 605,8	4 601,3	4 027,6	89 234,7	-	89 234,7	-	89 234,7	89 234,7	-
(Dépenses réelles)	744	80 605,8	4 601,3	4 027,6	89 234,7	-	89 234,7	-	89 234,7	89 234,7	-
(autorisations totales)	744	80 605,8	4 601,3	4 027,6	89 234,7	-	89 234,7	-	89 234,7	89 234,7	-
Recettes non disponibles**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(Dépenses réelles)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(autorisations totales)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Coûts des services offerts par d'autres ministères	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(Dépenses réelles)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(autorisations totales)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Coût net du programme	91	136,9	-	-	136,9	-	136,9	-	136,9	136,9	-
(Dépenses réelles)	91	101 069,7	-	-	101 069,7	-	101 069,7	-	101 069,7	101 069,7	-
(autorisations totales)	91	101 069,7	-	-	101 069,7	-	101 069,7	-	101 069,7	101 069,7	-

* Auparavant appelées « Recettes affectées aux dépenses ».

** Auparavant appelées « Recettes à valoir sur le Trésor ».

Nota : Les chiffres en italiques correspondent aux autorisations totales pour 1999-2000 (Budget principal des dépenses, aux Budgets supplémentaires des dépenses et autres autorisations). Les chiffres en caractères gras correspondent aux dépenses/récettes réelles en 1999-2000.

B. Tableaux financiers récapitulatifs

Tableau financier 1 – Sommaire des crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)			
Crédit	1999-2000		
	Dépenses Autorisations	Dépenses prévues	Dépenses réelles
Bureau du Conseil privé			
1	73 154,0	81 203,8	79 491,9
Dépenses de fonctionnement			
(L) Premier ministre – Traitement et			
allocation pour automobile	73,3	75,2	75,2
(L) Président du Conseil privé – Traitement			
et allocation pour automobile	49,6	50,7	50,7
(L) Leader du gouvernement au Sénat –			
Traitement et allocation pour automobile	49,6	50,7	50,7
(L) Ministres sans portefeuille ou ministres			
d'Etat – Traitement et allocation pour			
automobile	22,4	23,0	23,0
(L) Contributions aux régimes			
d'avantages sociaux des employés	8 254,0	9 519,0	9 519,0
(L) Dépenses des produits de la vente de biens			
de surplus de la Couronne	-	33,1	24,2
Total pour le ministère			
	81 602,9	90 955,5	89 234,7
Nota: Les autorisations totales sont la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses, aux Budgets supplémentaires des dépenses et des autres autorisations.			

IV RENDEMENT FINANCIER

A. Aperçu du rendement financier

La présente section donne un aperçu du rendement financier à l'aide d'une série de tableaux financiers. La disposition de ces tableaux est la même pour l'ensemble de l'administration fédérale. Tous les chiffres inscrits dans les colonnes « Dépenses prévues », « Autorisations totales » et « Dépenses réelles » correspondent aux chiffres publiés dans le Budget principal des dépenses et les Comptes publics de 1999-2000. En 1999-2000, seuls les tableaux financiers suivants s'appliquaient aux activités du Bureau du Conseil privé :

1.

Sommaire des crédits approuvés
2.

Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles par secteur d'activité
3.

Comparaison dans le temps des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
7.

Recettes non disponibles par secteur d'activité
9.

Paielements de transfert

Cette partie ne s'applique pas au fonctionnement du BCP.

la Commission, à la demande du gouvernement ou d'une Première nation, prend les dispositions nécessaires pour organiser des séances de médiation.

La Commission, lorsque le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et l'Assemblée des Premières nations lui en font la demande, continue à donner des instructions et à fournir de l'aide au sujet de la création possible d'un nouvel organisme indépendant d'étude des revendications. Elle continue également à exercer son mandat et à assurer des services de médiation et d'assistance.

Cette année, la Commission a terminé 11 enquêtes et a publié 6 rapports, les cinq autres étant en cours de rédaction. Depuis sa création, la Commission a réalisé 52 enquêtes et a déposé 47 rapports. Sur ces 52 enquêtes, 24 ont été réglées ou acceptées pour négociation. La Commission a actuellement 14 enquêtes en cours.

L'unité de médiation de la Commission a assuré cette année ses services dans 14 revendications en cours. De ce nombre, 11 faisaient l'objet de négociations officielles entre les Premières nations et le gouvernement, les trois dernières faisant l'objet de projets pilotes. L'unité de médiation a participé à quelque 70 des réunions relatives à ces 14 revendications.

Les revendications spécifiques sont basées sur l'histoire, le droit et la politique et sont souvent complexes. Pour informer le grand public à leur sujet, la Commission a créé un bureau de conférenciers et a publié une série de documents d'information : *The Facts on Claims*.

La Commission sur les revendications particulières des Indiens mène des enquêtes impartialles lorsque les Premières nations contestent le rejet de leurs revendications particulières par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien ou lorsqu'elles ne sont pas d'accord avec les critères d'indemnisation utilisés par le gouvernement au moment de négocier le règlement de leurs revendications. Outre les enquêtes officielles, *La Commission d'enquête sur les revendications particulières des Indiens*

avait qu'une seule commission d'enquête en cours. Les commissions d'enquête et les groupes de travail sont créés par décret en vertu de la *Loi sur les enquêtes* pour remplir un mandat spécifique. Leur objectif consiste à recueillir de l'information et à en faire rapport conformément à leur mandat. En 1999-2000 il n'y avait qu'une seule commission d'enquête en cours.

Soutien des commissions d'enquête et des groupes de travail

des finances et du matériel a pu être remplacé ou modifié. en œuvre du système le 1^{er} avril 1999. Ainsi, un certain nombre de systèmes de gestion finances et du matériel pour le ministère, et se sont poursuivis en 1999-2000 avec la mise 1999 avec le choix de FreeBalance comme nouveau système intégré de gestion des préparation de ses systèmes pour le 1^{er} avril 2000. Les travaux ont été entrepris en 1998- gouvernement. Au cours de l'exercice 1999-2000, le BCP a concentré ses efforts sur la méthodes de travail nouvelles correspondant au Système d'information financière du Politique et des systèmes financiers, afin de mettre en œuvre des structures et des contrôle au gouvernement du Canada. Il a aussi créé une nouvelle section de la rapport du Comité d'examen indépendant sur la modernisation de la fonction de En tant qu'organisation, le BCP a poursuivi la mise en œuvre des recommandations du à accroître l'efficacité globale de l'exécution des programmes.

gestion précieuses pour la prise de décisions et l'évaluation du rendement, contribuant ainsi place de la SIF facilitera la gestion et l'exécution des programmes, et offrira un outil de financière (SIF) permettant d'atteindre les objectifs de 2001 en la matière. La mise en d'appuyer la fonction de contrôle et la mise en œuvre d'une stratégie d'information De concert avec le Secrétaire du Conseil du Trésor, le BCP a continué de favoriser et discussion sur cet enjeu.

travail des SMA sur la gestion du risque qui a été publié en mars 2000, afin de stimuler la Le BCP assure l'animation et la coordination du travail d'élaboration d'une démarche pangouvernementale de gestion du risque. Dans le cadre de cet effort, il a aidé à préparer le rapport *Gestion du risque pour le Canada et les Canadiens : Rapport du Groupe de*

critique.

et des plans en fonction de diverses situations pouvant se produire au cours de la période activités du gouvernement. Le groupe a également établi le rôle de chacun en cas de crise étapes du passage à l'an 2000 susceptibles d'avoir une incidence sur la poursuite des activités du gouvernement afin d'aider le Greffier et la haute direction du BCP à gérer les et de coordination du passage à l'an 2000 a mis au point le premier plan de poursuite des d'urgence qui l'ont préparé à relever d'autres défis éventuels. Le Groupe de planification

est en train de les mettre en œuvre. Il a également aidé les sous-ministres à dresser les plans du renouvellement des groupes fonctionnels de Réglements et inspection, Sciences et technologie et Ressources humaines. Il a aussi donné des avis à la Commission de la fonction publique sur la mise en œuvre du nouveau cadre de mérite basé sur les valeurs, destiné à donner plus de souplesse au système de dotation.

Conformément aux exigences du plan d'entreprises qu'il avait négocié avec la Commission canadienne des droits de la personne, le BCP a passé en revue sa main-d'œuvre pour y déceler les lacunes dans la représentation de certains groupes désignés. Il a réexaminé ses systèmes pour tenter de cerner les obstacles à l'emploi ou aux prestations qui ne seraient pas reliés à la capacité. Il a ensuite dressé un plan d'action triennal visant l'équité en matière d'emploi afin de régler toutes les déficiences de ses pratiques de dotation, a nommé, au niveau des sous-ministres, un champion de l'équité en matière d'emploi, et a créé un comité consultatif sur le même sujet. Par l'entremise de divers comités, le BCP a contribué à élaborer la Norme générale de classification (NGC) et a conseillé le Secrétaire du Conseil du Trésor sur son application.

Le BCP a veillé toute l'année à maintenir la planification et la gestion des ressources humaines à l'avant-plan du programme de tous les sous-ministres. Il a collaboré avec le Réseau du leadership et les sous-ministres champions pour améliorer la gestion du système à l'intention des sous-ministres adjoints. Il s'est assuré que les programmes ministériels de perfectionnement contribuent à développer pour l'avenir une fonction publique forte. Il a aussi aidé les organismes centraux à promouvoir la reconnaissance des individus en instaurant les prix pour réalisations exceptionnelles, les prix d'excellence, le Prix du chef de la fonction publique et la Semaine nationale de la fonction publique. Il a aussi participé à la préparation des ententes de responsabilité des sous-ministres dans lesquelles les priorités d'un ministère sont inscrites dans le Programme de gestion du rendement.

Le BCP a largement contribué au programme en cours visant à développer et à promouvoir une fonction publique axée sur les valeurs. Il a aidé les conseils régionaux à organiser des ateliers sur les valeurs et l'éthique, a examiné les questions de politique s'y rapportant, a montré la voie par l'entremise du sous-ministre champion des valeurs et de l'éthique, et a assuré le soutien en la matière dans ses propres services.

Le BCP a en outre appuyé le Greffier dans son rôle de président du conseil d'administration du Centre canadien de gestion (CCG). À ce titre, le Greffier a veillé à ce que les activités du CCG soient cohérentes avec le programme de gestion de la fonction publique et a encouragé le CCG à offrir aux gestionnaires de la fonction publique un environnement d'apprentissage innovateur et créatif.

Il a aussi collaboré étroitement avec les ministères et organismes responsables afin d'assurer l'adoption d'une démarche uniforme au sein de l'administration fédérale à l'égard du bogue de l'an 2000, de même que la conformité de ses propres systèmes et une planification d'urgence efficace. Durant l'année, le BCP s'est assuré que toutes ses applications, infrastructures et systèmes étaient prêts pour le passage à l'an 2000, ce qui a été fait dans les délais impartis et sans dépenser la totalité du budget prévu. Avantage connexe de cette initiative : le BCP s'est doté d'une infrastructure de crise et de plans

Tout au long de l'année, le BCP a travaillé avec trois comités de sous-ministres chargés d'examiner les prochaines étapes du travail dans les domaines du recrutement, du bien-être au travail, et de la formation et du perfectionnement. À la suite d'une première enquête auprès des membres de la fonction publique, qui a mis en lumière des problèmes touchant le recrutement et le maintien en poste, le BCP a cherché à rationaliser les exigences en matière de rapports, a soutenu le Comité des hauts fonctionnaires et a donné des avis au Conseil du Trésor sur la conception, la mise en œuvre et le suivi de l'enquête. Il a continué à aider le Secrétariat sur de nombreuses questions de rémunération et a donné des conseils sur un nouveau système de classification et de rémunération des premiers dirigeants des sociétés d'État. Le deuxième rapport du Comité Strong a été publié en mars 2000, et ses recommandations ont été acceptées par le gouvernement, qui

Le Bureau du Conseil privé a apporté son soutien au Greffier dans l'exercice de son rôle particulier de chef de la fonction publique du Canada et il a collaboré étroitement avec d'autres ministères en vue de renforcer la gestion de cette même fonction publique. Par exemple, dans le cadre de sa collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique, d'autres organismes centraux et les sous-ministres champions, le BCP a fait preuve de leadership en contribuant à l'intégration des travaux des organismes centraux et a eu son mot à dire dans l'amélioration de la gestion de la fonction publique en établissant l'ordre du jour des réunions de hauts fonctionnaires, en coordonnant l'évaluation de rendement des sous-ministres et en recommandant les nominations à des postes de direction.

Renforcement du programme de gestion et renouvellement de la fonction publique

Durant l'année, le BCP a apporté au Premier ministre, ainsi qu'aux ministres et à leurs ministères, de l'aide et des conseils sur la création de nouveaux organismes de service. Il a ainsi contribué à élaborer le cadre organisationnel, puis le plan et la stratégie de mise en œuvre des Instituts canadiens de recherche en santé et de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Dans les deux cas, le BCP a fait les analyses de rentabilisation préalables et a apporté son aide depuis la conception théorique jusqu'à l'adoption des lois nécessaires par le Parlement, en passant par la rédaction de ces dernières.

avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, à travailler avec les ministères pour trouver des moyens efficaces, souples et abordables de dispenser les services.

Le discours du Trône de 1999 établissait les jalons du recours à Internet et à d'autres moyens technologiques pour fournir de l'information et des services gouvernementaux en direct d'ici 2004. La première étape, réalisée par le BCP et le Secrétariat du Conseil du Trésor a consisté à mettre au point l'infrastructure de gestion de l'information stratégique et de technologie de l'information, de manière à assurer aux Canadiens un service électronique fiable, sécuritaire et souple. Le BCP a également travaillé avec le Conseil du Trésor et d'autres ministères à assurer l'orientation et le soutien nécessaires au lancement de Service Canada. Cette initiative permettra aux Canadiens d'avoir des guichets uniques donnant accès à un large éventail de renseignements et de services dans des kiosques, par téléphone ou par Internet. Ces services étant tous présentés de la même manière, les Canadiens trouveront facilement et rapidement les services dont ils ont besoin et auront une meilleure idée des programmes et services fédéraux.

Durant toute l'année, le BCP a offert au Premier ministre des conseils en matière de communication et a créé et mis en œuvre un vaste plan de communication relatif au discours du Trône d'octobre 1999.

Le BCP a également servi de secrétariat au Comité spécial du Cabinet sur les communications gouvernementales. Ce dernier conseille les ministres et les ministères, s'assure que les communications gouvernementales sont cohérentes d'un ministère à l'autre et aide les Canadiens à être mieux informés sur les politiques, les programmes et les services du gouvernement. Grâce à des exposés et des conférences présentés dans la région de la capitale nationale et dans les régions, le BCP a contribué à faire mieux comprendre les priorités et les démarches du gouvernement en matière de communication. Il a aussi assuré le suivi de l'orientation donnée par le Comité.

De plus, le BCP a collaboré à des initiatives de communications gouvernementales avec les organismes centraux ayant des responsabilités importantes dans ce domaine, comme le Bureau d'information du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le Conseil du Trésor. Ils ont notamment renouvelé la politique de communication du gouvernement du Canada, dressé les lignes directrices en matière de publicités, de foires et d'expositions, lancé Service Canada, initiative visant à donner aux Canadiens un accès plus direct aux services gouvernementaux; enfin, ils ont mis en place l'initiative des communications intégrées.

Le BCP a consacré de nombreuses heures au volume sans cesse croissant de courrier adressé au Premier ministre. Au cours de l'année, les Canadiens ont envoyé près de 800 000 messages au Premier ministre, par rapport à 375 000 l'année précédente. Cette augmentation marquée est imputable à l'utilisation croissante du courrier électronique et aux campagnes d'action organisée consistant à envoyer des lettres types. Pour faire face à un tel volume, le BCP a eu recours à un système de gestion de la correspondance à la fine pointe du progrès installé dans le cadre des initiatives de systèmes communs du Conseil du Trésor. Grâce à ce système, et sans coûts additionnels en personnel, les réponses ont été fournies dans les délais normaux.

Depuis 1997-1998, le BCP revoit et rationalise son processus d'accès à l'information. Pour améliorer le temps de réponse et respecter les délais fixés par la loi, le BCP a installé un nouveau système et alloué des ressources supplémentaires au programme. Il a ainsi pu améliorer grandement le temps de réponse aux demandes d'accès à l'information. Le BCP a également fait avancer l'engagement pris par le gouvernement d'intégrer la recherche et le développement stratégiques aux communications, pour inciter les ministères à rappeler les priorités et les programmes du gouvernement dans leurs communications.

Renforcer les services aux Canadiens

Le BCP joue un rôle important à l'appui initiatives visant à améliorer l'exécution des programmes et la prestation des services offerts aux Canadiens. Il a continué, de concert

pourra continuer de bien servir le Canada et ses citoyens grâce à de meilleures pratiques de gestion.

En 1999-2000, le BCP a collaboré étroitement avec divers ministères et organismes à faire avancer un certain nombre d'autres priorités importantes.

Bâtir la capacité stratégique

Le BCP a soutenu le travail du Forum des sous-ministres adjoints, qui favorise l'élaboration de politiques horizontales entre les sous-ministres adjoints (SMA) chargés des politiques et les ministères, et offre un lieu où examiner les orientations. Il a également organisé pour ces mêmes SMA une série de forums d'orientation sur les priorités à plus long terme afin de gérer les programmes de développement économique, social et régional du gouvernement.

Le BCP a travaillé dans plusieurs directions pour renforcer la capacité de la fonction publique de donner des conseils utiles. Par exemple, de concert avec le ministère de la Justice et d'autres ministères, il a mis sur pied plusieurs initiatives visant à assurer que les conseillers stratégiques envisagent toute la gamme des instruments de politique publique avant de conseiller le Cabinet et le Premier ministre. Il a collaboré avec d'autres ministères et secteurs à des travaux de recherche, des rapports et des colloques sur l'élaboration des politiques. De plus, il a dressé un inventaire des recherches sur le vieillissement commanditées par le fédéral, qui servira de document de base pour l'élaboration des politiques.

Le Projet de recherche stratégique (PRP), qui fait partie du portefeuille du BCP mais fonctionne indépendamment, a coordonné plusieurs réseaux et travaux de recherche en matière de politique interministériels sur une large gamme d'enjeux socioéconomiques, auxquels ont participé de nombreux ministères et organismes, ainsi que des universitaires et des représentants d'autres secteurs. Le PRP a commandé, en commun avec le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, le Projet sur les tendances, dans le cadre duquel des universitaires et des chercheurs appartenant à plusieurs disciplines scrutent les grandes tendances et dégagent les répercussions qu'elles pourraient avoir sur les politiques.

Afin de faire une place aux points de vue et aux préoccupations régionaux, le PRP a coordonné, avec d'autres ministères fédéraux et des partenaires régionaux, des conférences ayant un intérêt particulier pour les régions. Les sujets abordés incluaient le perfectionnement des compétences dans la perspective de l'économie du savoir, et les perspectives en santé publique. En novembre 1999, le PRP a organisé la deuxième conférence nationale annuelle de recherche sur les politiques et a lancé les Prix pour la recherche sur les politiques au Canada. De plus, le PRP a commencé à travailler à la conférence La frontière Canada-Etats-Unis, une réalité changeante, qui aura lieu à Vancouver en octobre 2000.

Comme il le souligne dans son *Septième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, le Greffier a insisté sur le fait que, en maintenant l'accent sur les trois piliers – modernisation de la prestation des services, renforcement de notre capacité d'élaboration des politiques, et point de mire sur les gens – la fonction publique

Traitement des autres grandes priorités

En 1999-2000, le BCP a apporté son aide à la modification par le Parlement de la *Loi électorale du Canada*, ce qui a permis de moderniser le cadre électoral du pays et de renforcer la position du Canada comme modèle de démocratie électorale.

Le BCP a dirigé le processus de choix des priorités pour 1999, dans lequel il fournit aux ministres des avis sur les priorités et les orientations futures de la politique à inclure dans la rédaction du discours du Trône et dans d'autres engagements du gouvernement. Il a également préparé les documents et instruments propres à aider les analystes des différents ministères à préparer leurs mémoires au Cabinet. De plus, il a instauré des séances hebdomadaires de compte rendu et de perspectives des comités et du Cabinet en présence du personnel ministériel chargé de la liaison avec le Cabinet.

Le BCP a dirigé le processus de choix des priorités pour 1999, dans lequel il fournit aux ministres des avis sur les priorités et les orientations futures de la politique à inclure dans la rédaction du discours du Trône et dans d'autres engagements du gouvernement. Il a également préparé les documents et instruments propres à aider les analystes des différents ministères à préparer leurs mémoires au Cabinet. De plus, il a instauré des séances hebdomadaires de compte rendu et de perspectives des comités et du Cabinet en présence du personnel ministériel chargé de la liaison avec le Cabinet.

Le BCP a dirigé le processus de choix des priorités pour 1999, dans lequel il fournit aux ministres des avis sur les priorités et les orientations futures de la politique à inclure dans la rédaction du discours du Trône et dans d'autres engagements du gouvernement. Il a également préparé les documents et instruments propres à aider les analystes des différents ministères à préparer leurs mémoires au Cabinet. De plus, il a instauré des séances hebdomadaires de compte rendu et de perspectives des comités et du Cabinet en présence du personnel ministériel chargé de la liaison avec le Cabinet.

Le BCP a en outre continué à fournir des avis et du soutien sur des questions d'ordre juridique, d'orientation politique et de procédures aux ministres du portefeuille du Premier ministre sur l'ensemble du programme gouvernemental au Parlement. Ces avis et conseils du BCP avaient trait aux rôles et responsabilités des ministres en tant que députés, aux procédures judiciaires ayant des répercussions sur l'ensemble de l'administration fédérale ou touchant les prérogatives du Premier ministre, à l'interprétation des renseignements confidentiels du Cabinet, aux lois et règlements du gouvernement et aux questions électorales. Le BCP a également aidé les leaders du gouvernement à la Chambre des communes et au Sénat à coordonner le programme législatif gouvernemental au Parlement.

Tout au long de l'année 1999-2000, le BCP a travaillé à assurer le bon fonctionnement du processus décisionnel du Cabinet et a activement soutenu le programme du gouvernement au Parlement. Il a coordonné les initiatives législatives ministérielles et il a soutenu et conseillé le Premier ministre, les ministres de son portefeuille et le Greffier au sujet du programme législatif permettant au gouvernement de mettre en œuvre les éléments essentiels de sa stratégie économique et sociale. Il a coordonné et consulté les ministres fédéraux dans le cas de quelque trente initiatives législatives et il a coordonné les projets de loi présentés au Cabinet pour que ce dernier en autorise le dépôt.

Soutien du programme du gouvernement au Parlement

En 1999-2000, le BCP a également aidé à coordonner les consultations qu'ont menées le Canada et les États-Unis sur leur collaboration pour assurer la sécurité de leur frontière commune. De plus, il a facilité des discussions entre ministres sur des questions de défense et de sécurité publique.

création d'un groupe de coordination des secours après les désastres survenant dans le monde.

Toutefois, l'année, le BCP a soutenu activement le Premier ministre en matière de défense et de politique étrangère. Le Premier ministre a visité un certain nombre de pays dont les États-Unis, le Mexique, l'Irlande, l'Autriche, l'Allemagne, l'Italie, la Bosnie, la Nouvelle-Zélande, le Japon, le Sénégal, le Nigeria, l'Afrique du Sud et la Turquie; il a, par ailleurs, reçu des délégations et les chefs d'État d'une vingtaine de pays.

Le BCP a appuyé les efforts visant à accroître le commerce canadien et il a été particulièrement actif pour secondar le Premier ministre et sa délégation durant la rencontre de l'APEC (Organisation de coopération économique Asie-Pacifique) qui a eu lieu en Nouvelle-Zélande, et durant la tournée d'Equipe Canada au Japon. De plus, il a secondé le ministre des Affaires extérieures et du Commerce international quand le Canada a été l'hôte, à Toronto, de l'assemblée de la Zone de libre-échange des Amériques.

Le BCP a également apporté ses conseils et son aide au Premier ministre quand celui-ci a représenté le Canada à plusieurs sommets internationaux dont celui de l'OTAN à Washington, celui du G-8 en Allemagne, celui du Pacte de stabilité à Sarajevo, celui de la Francophonie, dont le Canada était l'hôte à Moncton, et celui du Commonwealth, tenu en Afrique du Sud.

Pour secondar le Premier ministre durant ses voyages à l'extérieur du pays, le BCP a assuré le lien avec le ministre des Affaires extérieures et du Commerce international, la Défense nationale, l'Agence canadienne de développement international (l'ACDI) et d'autres ministères, afin de le conseiller sur tous les aspects des programmes officiels et sur toute question pertinente. Le BCP a également coordonné et établi des plans de communication et des documents destinés aux médias à l'occasion de ces voyages. À l'occasion, le personnel du BCP a accompagné les délégations du Premier ministre à l'extérieur du pays pour les conseiller sur place en matière de communication.

Pendant toute l'année, le Secrétariat de l'évaluation du renseignement du BCP a rédigé des évaluations de la situation de divers pays et régions, ainsi que dans le monde, à l'intention des grands décideurs canadiens.

Le BCP a participé à des initiatives de rayonnement du Canada dans d'autres pays ou régions dont le Japon, la Nouvelle-Zélande et les Caraïbes, ou auprès d'organisations comme l'Organisation de coopération et de développement économiques, pour mettre au point des pratiques exemplaires, discuter de modèles, et mettre en commun l'expérience acquise dans le renforcement de la capacité politique et de la réglementation.

Le BCP a travaillé de concert avec Affaires extérieures et Commerce international et avec l'ACDI pour leur apporter appui et conseils durant le conflit au Timor oriental, notamment au sujet du déploiement de forces aériennes, maritimes et terrestres pour participer à une opération d'instauration de la paix. Aussi, à la suite des grands tremblements de terre en Turquie et des inondations au Mexique, au Venezuela et au Mozambique, le BCP a lancé un débat entre les ministères, ce qui a donné lieu à la

Tout au long de l'année, le BCP a travaillé à l'engagement capital pris par le gouvernement d'offrir des possibilités accrues aux peuples autochtones. Il a collaboré avec divers autres ministères à faire avancer les initiatives d'autonomie et les revendications territoriales, y compris à conclure l'entente d'autonomie gouvernementale des Nisga'a. Il a également coordonné la réaction du gouvernement à la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire *Marshall*, en clarifiant ses répercussions, en particulier en ce qui a trait au partage de la ressource dans les pêches de l'Atlantique. Le BCP a joué le même rôle relativement à la décision *Corbière*. De plus, la Commission sur les revendications particulières des Indiens, un organisme indépendant affilié au BCP, a réalisé plusieurs enquêtes sur des revendications autochtones et a agi comme médiateur pour aider les Premières nations et le gouvernement à régler certaines revendications.

Au cours de l'année, le BCP a coordonné une séance spéciale sur les Autochtones, où les ministres ont passé en revue les grands enjeux, les progrès réalisés et les défis restant à relever à propos du développement social et économique des peuples autochtones. De même, il a appuyé la création d'un comité de hauts fonctionnaires chargé de contribuer à donner une orientation à long terme et à adopter une politique sur les problèmes les plus graves. Le BCP a aussi aidé le ministère des Affaires extérieures et du Commerce international à définir les positions du Canada sur les questions autochtones et à les faire valoir dans les forums internationaux. Ce travail a permis au Canada de jouer un rôle de premier plan durant l'étude des projets de déclarations de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation des Etats américains sur les droits autochtones.

7. Relations avec les peuples autochtones du Canada

Le BCP a continué à appuyer l'engagement du gouvernement d'étudier, avec le secteur bénévole, de nouveaux modèles pour suivre et régir les organismes de charité enregistrés et à les rendre davantage responsables devant la société. En particulier, il a conseillé le Groupe de référence ministériel sur le secteur bénévole et plusieurs autres tables de concertation réunissant des représentants du gouvernement et du secteur bénévole. Tous vont guider la mise en œuvre d'initiatives relevant du programme intitulé Partenaires avec le secteur bénévole.

De la même manière, le BCP a encouragé les ministères, d'une part, et les provinces, l'autre, à collaborer pour s'attaquer au problème criant de l'itinérance. Il a encouragé 15 ministères à travailler en étroite collaboration avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC) à établir une stratégie d'aide aux sans-abri, dotée de 753 millions \$. Il a en particulier aidé à forger de solides relations de travail entre DRHC, la Société centrale d'hypothèques et de logement et les organismes centraux.

Réseau canadien d'information pour la sécurité publique, qui permettra de moderniser les systèmes fédéraux d'information, fournir en temps utile aux partenaires de la justice pénale des informations fiables, combattre le crime organisé et se doter de services correctionnels efficaces.

Le BCP a continué à travailler en étroite collaboration avec les ministères pour conseiller le gouvernement sur la mise en œuvre de la Stratégie nationale sur la sécurité communautaire et la prévention du crime. L'avis qu'il a donné au gouvernement lors du réexamen des ressources de la GRC s'est traduit par un financement accru destiné à renforcer ce corps de même que d'autres partenaires du maintien de l'ordre public, ainsi que la Commission nationale des libérations conditionnelles. De plus le BCP a contribué à mettre en place l'initiative de maintien d'un accès légitime aux renseignements et aux communications, pour aider les organismes d'application de la loi et ceux de sécurité nationale à surmonter leurs difficultés technologiques en vue de maintenir une capacité

6. Des collectivités plus fortes

Le BCP s'est penché, avec d'autres ministères et des organismes centraux, sur le dossier des changements climatiques. Il s'est efforcé de faire en sorte que les programmes fédéraux, provinciaux et internationaux sur la question concordent avec l'objectif général de développement économique durable que s'est fixé le gouvernement. Avec d'autres ministères, le BCP a appuyé les efforts du Secrétariat du changement climatique pour établir une stratégie de mise en œuvre du protocole de Kyoto. Il a également aidé un comité de sous-ministres créé pour encourager une collaboration étroite entre les ministères lors de la préparation des rencontres fédérales-provinciales et internationales sur les changements climatiques.

5. La qualité de l'environnement

Le gouvernement a réagi à la complexité croissante des dossiers qui lui sont soumis en s'engageant de plus en plus dans la voie de la gestion horizontale. En 1999-2000, cette orientation s'est manifestée dans de nombreuses activités du BCP, et en particulier dans le domaine des soins de santé. De concert avec d'autres ministères, il a lancé les Instituts canadiens de recherche en santé, un organisme de service qui réunit les quatre secteurs clés de la recherche médicale : biomédical, clinique, santé publique et services de soins, contribuant ainsi à élargir la base de recherche du Canada en appuyant les chercheurs et en les reliant selon des méthodes nouvelles. Il a de plus apporté son soutien au Premier ministre relativement aux questions de santé et à l'égard des dossiers importants comme celui de l'hépatite C. Le BCP a également aidé Santé Canada à réorganiser sa Direction générale de la protection de la santé.

4. La santé et les soins de qualité

De concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, Transports Canada, Industrie Canada et le ministère du Patrimoine canadien, le BCP a contribué à élaborer une stratégie qui donnera au Canada une infrastructure digne du XXI^e siècle, conformément à la promesse faite dans le discours du Trône de 1999. Plus précisément, il a travaillé avec ces ministères et avec Environnement Canada, Affaires indiennes et du Nord, le Secrétariat rural et les organismes de développement régional à mettre au point un plan détaillé pour le programme Infrastructure Canada. Il a en outre collaboré avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Défense nationale pour faire en sorte que les ministères soient parfaitement informés pour prendre des décisions éclairées sur les grands projets d'acquisition.

Le BCP a aussi travaillé à réaliser l'engagement pris par le gouvernement d'investir dans l'économie du savoir et de l'information. Il a collaboré avec Industrie Canada et d'autres ministères à la stratégie « un Canada branché » qui vise à encourager la compétitivité et à former des citoyens mieux informés et mieux branchés, en s'attachant notamment à donner à tous les Canadiens accès au courrier électronique et au commerce électronique. Cette année, le BCP s'est penché abondamment sur la difficulté qu'éprouvent de nombreux producteurs agricoles à vivre de leurs revenus agricoles. En étroite collaboration avec Agriculture et Agroalimentaire Canada et avec d'autres ministères, il a recensé et évalué un éventail complet de réponses possibles au problème. Il a également joué un rôle actif dans la recherche interministérielle d'une réforme du système de transport et de manutention du grain, qui était l'un des grands engagements du gouvernement.

3. Une économie dynamique

Avec d'autres ministères fédéraux et avec les provinces et les territoires, le BCP continue à susciter des occasions d'emploi pour les jeunes Canadiens. En 1999-2000, il a surveillé l'implantation progressive de la Stratégie emploi jeunesse. De concert avec le Secrétaire du Conseil du Trésor, il a contribué au renouvellement du programme Jeunes stagiaires Canada dans le secteur public fédéral. Il a aidé à trouver des façons de renouveler les programmes jeunesse du ministère de la Défense, soit les cadets, les Junior Rangers canadiens et la Première réserve, et a collaboré avec le ministère du Patrimoine canadien à l'égard de l'élaboration d'Echanges Canada.

Le BCP maintient son appui au travail que mène le gouvernement, de concert avec ses partenaires provinciaux et territoriaux, en vue d'améliorer le bien-être des enfants. L'an dernier, il a collaboré avec d'autres ministères à augmenter la prestation nationale pour enfants et à améliorer la politique qui la régit. Lors de rencontres interministérielles, le BCP a aidé à établir les priorités relatives à l'application de l'Accord sur le développement de la petite enfance, un élément capital du Plan national d'action pour les enfants. Il a aussi assuré la liaison entre le gouvernement et le sénatrice Pearson, qui agit à titre de représentante personnelle du Premier ministre aux travaux préparatoires de la Session extraordinaire des Nations Unies sur les enfants.

2. Les enfants et les jeunes

En 1999-2000, le BCP a conseillé le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada et ministre des Affaires intergouvernementales à propos du dépôt du projet de loi S-22, qui porte sur l'harmonisation du droit fédéral avec le droit civil du Québec. Le BCP a contribué à la création du Forum international des fédérations, un organisme non gouvernemental consacré à l'échange de recherches et d'informations sur les défis auxquels sont confrontées les fédérations, qu'elles soient établies de longue date ou nouvelles. Le Forum a été officiellement lancé à la Conférence internationale sur le fédéralisme, qui a eu lieu au Mont-Tremblant (Québec) en octobre 1999.

Le BCP a également pour fonction d'aider le gouvernement et ses divers partenaires membres de la société canadienne à reconnaître pleinement la diversité inhérente à la fédération. À ce titre, il a collaboré avec d'autres organismes centraux et ministères à garantir que les politiques et programmes envisagés par le gouvernement, y compris ceux qu'il élabore avec les autres gouvernements, tiennent compte des besoins particuliers des diverses régions et des minorités du pays.

Le BCP a créé et préside un comité interministériel de sous-ministres et sous-ministres adjoints qui a travaillé à mettre en œuvre l'Entente-cadre sur l'union sociale signée par les premiers ministres en février 1999. Ce comité a assuré l'orientation stratégique et a coordonné les efforts du gouvernement pour appliquer l'Entente, y compris les engagements relatifs à la mobilité des Canadiens, à une plus grande responsabilité envers les citoyens et à une collaboration plus étroite entre les gouvernements pour améliorer les programmes sociaux.

À la suite de l'avis de la Cour suprême du Canada sur le Renvoi sur la sécession, le BCP a élaboré et évalué diverses options afin qu'advienne un prochain référendum sur la sécession, l'intégrité du Canada ne soit pas menacée par un manque de clarté. Le BCP a participé à la rédaction du projet de loi C-20, (loi sur la clarté). Cette loi dresse un cadre permettant à la Chambre des communes de déterminer si la question d'un référendum exprime clairement la volonté de se séparer d'une majorité claire de la population d'une province.

Le BCP donne constamment son avis sur la conduite de la fédération et la promotion de l'unité nationale.

1. *Un Canada fort et uni*

Plus précisément, en 1999-2000, le BCP a collaboré avec les ministères et les organismes à réaliser les grands engagements pris dans le discours du Trône de 1999. Ceux-ci se ramenaient à huit priorités applicables à l'ensemble du gouvernement.

Faire avancer les priorités politiques du gouvernement

Tout au long de l'année 1999-2000, le Bureau du Conseil privé a aidé le Premier ministre et le Cabinet à assurer l'efficacité du processus décisionnel central, en leur donnant des conseils sur un large éventail d'enjeux touchant la société, l'économie, les finances, la sécurité nationale, la politique étrangère et la défense, et en coordonnant la documentation relative aux réunions du Cabinet et de ses comités. Ce faisant, le BCP a contribué à fixer le choix des priorités de 1999, processus dans lequel les ministres ont travaillé (au sein de leurs comités du Cabinet) pour préparer à l'intention du Premier ministre des avis sur les grandes priorités et les orientations à donner au gouvernement.

Ces rôles de leader et de participant marquent toutes les activités du BCP. Cela dit, toutes les initiatives du BCP concourent au mandat qui lui a été confié de conseiller et d'assister, au mieux et en toute impartialité, le Premier ministre et le Cabinet.

La présente section porte sur les engagements pris dans le *Rapport sur les plans et priorités (1999-2000)*. De façon générale, le programme vise à aider le gouvernement à respecter ses priorités ainsi qu'à se doter de plans et à se fixer des objectifs pour l'avenir. Il joue également un rôle important pour ce qui est d'aider la fonction publique du Canada à demeurer une institution dynamique et efficace.

Le tableau ci-dessous fournit un résumé des renseignements financiers concernant le programme. Les trois chiffres qu'il contient correspondent :

- au plan au début de l'année (**Dépenses prévues**);
- aux dépenses supplémentaires approuvées par le Parlement pour le Bureau du Conseil privé, afin de tenir compte de l'évolution des priorités et des imprévus (**Autorisations totales**);
- aux dépenses réelles (**1999-2000**).

Bureau du Conseil privé		
Dépenses prévues	81 602 860 \$	
Autorisations totales	90 955 471 \$	
Dépenses réelles en 1999-2000	89 234 702 \$	
Le BCP a entrepris l'année avec des autorisations de 81,6 millions \$. Un budget supplémentaire et des rajustements de 9,4 millions \$ ont été approuvés au cours de l'exercice financier, faisant ainsi passer les autorisations totales à 91 millions \$. En 1999-2000, le BCP a dépensé 89,2 millions \$, reportant une somme de 1,8 million \$ en raison, principalement, de frais d'opération et de contributions moins élevés que prévu.		

Le Bureau du Conseil privé (BCP) joue un double rôle au sein du gouvernement du Canada.

En tant que ministère du Premier ministre, il collabore avec tous les autres ministères fédéraux afin de fournir conseils, renseignements et services au Premier ministre en sa qualité de chef du gouvernement, et aux autres ministres liés au Programme du Conseil privé.

À titre d'organisme central, le BCP s'occupe à divers degrés de dossiers intéressant l'ensemble de l'administration fédérale. Il joue à l'occasion un rôle de premier plan à l'égard des questions, projets et priorités qui lui sont présentés, et en assure l'encadrement, la coordination et le suivi. À d'autres moments, il peut agir à titre de participant et collaborer avec les autres ministères afin de les aider à effectuer leur travail.

B. Résultats en matière de rendement

Tableau des principaux engagements en matière de résultats
Bureau du Conseil privé (BCP)

pour fournir aux Canadiens :	sera démontré par les actions suivantes :
<p>un bon gouvernement en conseillant et en assistant, au mieux et en toute impartialité, le Premier ministre et le Cabinet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • conseiller et assister le Premier ministre et les ministres de son portefeuille, c'est-à-dire le vice-premier ministre, le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada et ministre des Affaires intergouvernementales, le ministre d'État et leader du gouvernement à la Chambre des communes et le leader du gouvernement au Sénat; • assurer l'efficacité du processus décisionnel du Cabinet conformément aux principes du gouvernement responsable et aux directives du Premier ministre; • coordonner les grandes politiques au niveau interministériel afin de s'assurer de leur conformité avec les priorités gouvernementales; • assurer le leadership et coordonner au niveau interministériel les initiatives de réforme de la fonction publique afin d'appuyer les priorités gouvernementales; • traiter avec efficacité le volume de correspondance reçu des Canadiens par le Premier ministre.

A. Contexte social

Le Bureau du Conseil privé a la double fonction de secrétariat du Cabinet et de ministre chargé d'offrir au Premier ministre des conseils professionnels et non partisans sur un large éventail d'enjeux d'orientation, de gestion et de fonctionnement. À ce titre, le Bureau du Conseil privé doit se tenir à l'écoute des priorités des Canadiens et tenir compte dans ses conseils stratégiques des intérêts de ces derniers et de ceux du Canada.

Dans l'exercice de son mandat, le Bureau du Conseil privé doit tabler sur la collaboration et la coopération : il doit faire comprendre aux ministères et organismes fédéraux les priorités du gouvernement et leur indiquer comment promouvoir le programme politique du gouvernement.

Le Bureau du Conseil privé évolue dans un milieu dynamique à multiples niveaux où il doit concilier des points de vue différents et, parfois, opposés. Il est crucial qu'il agisse avec sensibilité et justesse. En outre, il travaille avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, doit tenir compte des enjeux régionaux et se tenir à la fine pointe de l'actualité internationale et de ses répercussions sur le pays.

Au seuil de XXI^e siècle, les défis qui attendent le Bureau du Conseil privé tiennent aux changements socioéconomiques profonds que connaît le Canada et qui sont imputables à la mondialisation de l'économie, elle-même caractérisée par la technologie et l'information. Ces changements sont porteurs à la fois de défis énormes et d'innombrables possibilités de croissance et de progrès, et le succès repose sur une fonction publique de grande qualité capable de travailler dans une économie du savoir.

Entre autres choses, l'avenir exigera de plus en plus d'excellence en matière de politiques, de l'administration et des services du gouvernement. En même temps, l'exigence d'une orientation générale de grande qualité et de services publics mieux adaptés exigera des mécanismes plus raffinés pour faire participer les citoyens et la société civile au processus gouvernemental. Pour remettre les gouvernements en rapport étroit avec les citoyens, il est essentiel que les premiers fassent preuve d'une plus grande transparence et rendent des comptes sur leur façon de fonctionner.

Le Canada est une nation bâtie sur la persévérance, les rêves et l'apport des générations successives. Ensemble, nous avons réussi à créer un pays caractérisé par la diversité, la tolérance, la générosité et la solidarité, un pays dont les citoyens jouissent de la meilleure qualité de vie au monde.

Cette réussite, les Canadiens y sont parvenus en adoptant une attitude équilibrée qui prône la liberté et la prospérité économique individuelles, tout en partageant les risques et les profits. Il leur a fallu pour cela prendre conscience de la force que constituent la diversité et la présence de cultures diverses, et des avantages d'un partenariat entre les citoyens et leurs gouvernements.

Au seuil du nouveau millénaire, les Canadiens partagent une cause commune, nationale : continuer à faire grandir un pays dynamique, prospère, sachant saisir toutes les possibilités qu'offre la société et l'économie nouvelles basées sur le savoir. Dans notre marche en avant, nous devons continuer à faire en sorte que ces possibilités soient accessibles à tous et que personne ne soit abandonné en route. Les gouvernements, les collectivités locales, les entreprises et les simples citoyens ont tous des rôles essentiels à jouer dans la poursuite du succès du Canada au XXI^e siècle.

Cette année, je compte sur la fonction publique du Canada, et sur le Bureau du Conseil privé en particulier, pour m'aider à mettre en place les priorités que s'est fixé le gouvernement et à maintenir les importants programmes et services auxquels tiennent les Canadiens.

Je suis heureux de présenter le *Rapport de rendement 1999-2000* du Bureau du Conseil privé. Ce document montre ce qu'il est advenu des engagements prioritaires énoncés dans le *Rapport sur les plans et les priorités 1999-2000*.

Table des matières

I	MESSAGE DU PREMIER MINISTRE	1
II	RENDEMENT DU MINISTÈRE	3
	A. Contexte social	3
	B. Résultats en matière de rendement	4
	C. Réalisations en matière de rendement	5
	Faire avancer les priorités politiques du gouvernement	6
	1. <i>Un Canada fort et uni</i>	6
	2. <i>Les enfants et les jeunes</i>	7
	3. <i>Une économie dynamique</i>	7
	4. <i>La santé et les soins de qualité</i>	8
	5. <i>La qualité de l'environnement</i>	8
	6. <i>Des collectivités plus fortes</i>	8
	7. <i>Relations avec les peuples autochtones du Canada</i>	9
	8. <i>La place du Canada dans le monde</i>	10
	Soutien du programme du gouvernement au Parlement	11
	Traitement des autres grandes priorités	11
	Renforcement du programme de gestion et renouvellement de la fonction publique	14
	Soutien des commissions d'enquête et des groupes de travail	16
III	GROUPEMENT DES RAPPORTS	19
IV	RENDEMENT FINANCIER	21
	A. Aperçu du rendement financier	21
	B. Tableaux financiers récapitulatifs	22
	Tableau financier 1 – Sommaire des crédits approuvés	22
	Tableau financier 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles par secteur d'activité	23
	Tableau financier 3 – Comparaison dans le temps des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	24
	Tableau financier 7 – Recettes non disponibles par secteur d'activité	25
	Tableau financier 9 – Paiements de transfert	26
V	APERÇU DU MINISTÈRE	27
	A. Mandat, mission et vision	27
	B. Organisation du Ministère	29
VI	RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	35
	A. Personnes ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires et sites Web	35
	B. Lois appliquées et règlements connexes	36
	C. Rapports annuels prévus par la loi et autres rapports ministériels	37

Bureau du Conseil privé

Rapport sur le rendement

Pour la

période se terminant le

31 mars 2000

A handwritten signature in dark ink, reading "Jean Chrétien". The signature is written in a cursive style with a large, sweeping initial 'J'.

Le très honorable Jean Chrétien
Premier ministre du Canada

Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information. Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats* - 2000.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessite un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétaire du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.lbs-sct.gc.ca/ma/dpr/dpr1.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167
Télécopieur : (613) 957-7044

Présentation améliorée des rapports au Parlement

Document pilote

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commentant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/65-2000
ISBN 0-660-61376-X





Bureau du Conseil privé

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

Canada



Public Service Commission of Canada

Performance Report

For the period ending
March 31, 2000

Canada



Improved Reporting to Parliament Pilot Document

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/66-2000

ISBN 0-660-61375-1



Foreword

On April 24, 1997, the House of Commons passed a motion dividing on a pilot basis the *Part III of the Estimates* document for each department or agency into two separate documents: a *Report on Plans and Priorities* tabled in the spring and a *Departmental Performance Report* tabled in the fall.

This initiative is intended to fulfil the government's commitments to improve the expenditure management information provided to Parliament. This involves sharpening the focus on results, increasing the transparency of information and modernizing its preparation.

The Fall Performance Package is comprised of 83 Departmental Performance Reports and the President's annual report, *Managing for Results 2000*.

This *Departmental Performance Report*, covering the period ending March 31, 2000 provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the department's *Report on Plans and Priorities* for 1999-00 tabled in Parliament in the spring of 1999.

Results-based management emphasizes specifying expected program results, developing meaningful indicators to demonstrate performance, perfecting the capacity to generate information and reporting on achievements in a balanced manner. Accounting and managing for results involve sustained work across government.

The government continues to refine its management systems and performance framework. The refinement comes from acquired experience as users make their information needs more precisely known. The performance reports and their use will continue to be monitored to make sure that they respond to Parliament's ongoing and evolving needs.

This report is accessible electronically from the Treasury Board Secretariat Internet site:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp>

Comments or questions can be directed to the TBS Internet site or to:

Planning, Performance and Reporting Sector
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel: (613) 957-7167
Fax (613) 957-7044

Public Service Commission of Canada

Departmental Performance Report

For the period ending
March 31, 2000

A handwritten signature in black ink, reading "Sheila Copps", written over a horizontal line.

The Honourable Sheila Copps
Minister of Canadian Heritage

Table of Contents

Acronyms Used.....	5
Executive Summary	7
Section I - President's Message.....	11
Section II - Departmental Performance	13
2.1 Societal Context.....	13
2.2 Performance Results Expectations and Chart of Key Results Commitments.....	17
2.3 Performance Accomplishments	18
2.3.1 Improved Performance Measurement.....	18
2.3.2 Departmental Performance Accomplishments.....	19
2.3.2.1 Business Line: Resourcing.....	21
2.3.2.2 Business Line: Learning	41
2.3.2.3 Business Line: Policy, Research and Outreach.....	47
2.3.2.4 Business Line: Recourse	58
2.3.2.5 Business Line: Corporate Services	61
Section III - Consolidated Reporting	67
Section IV - Financial Performance.....	69
4.1 Financial Performance Overview.....	69
4.2 Financial Summary Tables.....	69
Section V - Departmental Overview.....	73
5.1 Mandate, Mission, Vision and Responsibilities.....	73
5.2 Organizational Structure	76
Section VI - Other Information.....	77
6.1 Contacts for Further Information	77
6.2 Legislation Administered and Associated Regulations	78
6.3 Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports.....	78
6.4 Index.....	79

Acronyms Used

ADMPQP	Assistant Deputy Minister Prequalification Process
AETP	Accelerated Economist Training Program
AEXDP	Accelerated Executive Development Program
ASD	Alternate Service Delivery
CAP	Career Assignment Program
CCMD	Canadian Centre for Management Development
CO-OP	Co-operative Education Program
CS	Computer Systems
EAO	Exclusion Approval Order
ECS	Executive Counselling Services
EE	Employment Equity
<i>EEA</i>	<i>Employment Equity Act</i>
EECDO	Employment Equity Career Development Office
EEERC	Employment Equity Enabling Resource Centre
EEPF	Employment Equity Partnership Fund
EEPMP	Employment Equity Positive Measures Program
EXA	Assessment Centre for Executive Appointment
FSWEP	Federal Student Work Experience Program
FTE	Full-Time Equivalent
HR	Human Resources
IM	Information Management
IT	Information Technology
JEEC	Joint Employment Equity Committee
LAP	Learning Advisory Panel
LRN	Learning Resource Network
MOU	Memorandum of Understanding
MTP	Management Trainee Program
PCO	Privy Council Office
PE	Personnel Administration
PSC	Public Service Commission
<i>PSEA</i>	<i>Public Service Employment Act</i>
<i>PSER</i>	<i>Public Service Employment Regulations</i>
PSR	Post-Secondary Recruitment
RPP	Report on Plans and Priorities
TBS	Treasury Board Secretariat
TDC	Training and Development Canada
TLN	The Leadership Network
UCS	Universal Classification Standard
VBMF	Values-Based Merit Framework

Executive Summary

CONTEXT

In 1999-2000, several key factors shaped the way the Public Service Commission (PSC) established its priorities and carried out its business. Among these were the changing role and structure of government; the growing diversity of Canadian society; the overall public sector reform; the changing nature of public employment; and the increasing importance of Human Resources (HR) management as a means of achieving business goals.

This year, while delivering the key plans, strategies and expected results of its business lines, the PSC focused its commitments on five priorities: Staffing Reform; Executives and Key Feeder Groups; Recruitment; Employment Equity; and Building Internal Capacity. With the introduction of our *Planning and Accountability Framework*, which is consistent with the Comptrollership values and principles, we aligned our resources more closely with our priorities; established quarterly reports to measure progress against the corporate priorities; planned deliverables and resources allocated; and increased managers' awareness to better measure, monitor and report on performance.

This *Departmental Performance Report* presents the performance accomplishments of the PSC, according to its business line structure and in response to the expected results listed in our *1999-2000 Report on Plans and Priorities*.

The PSC continued to take strides in the development and implementation of

results-based performance measurement across the organization. In line with the Treasury Board Secretariat's guidelines for improving reporting to Parliament, we approved a *Performance Measurement Strategy* and a three year *Performance Measurement Implementation Plan*. Together, the strategy and the implementation plan call for the articulation of performance indicators in order to produce results-based performance information for all our business lines and programs over the next three years. Once fully implemented, this strategy will allow the PSC to better report its performance results to Parliament in a clear and concise manner within the context of the *Departmental Performance Report*.

PERFORMANCE ACCOMPLISHMENTS

This year, with regard to Staffing Reform, we delegated additional staffing authorities to Deputy Heads while removing many conditions previously attached to delegated staffing; added new flexibilities; customized approaches to staffing with departments; reformed some staffing policies and guidelines; and developed new accountability instruments.

In line with the new *Values-Based Merit Framework*, we delineated a new accountability and reporting framework that emphasizes accounting for results and suggests a more active departmental participation in the assessment of staffing performance. In that context, we developed and approved a new *Staffing Delegation and Accountability Agreement* with Deputy Heads; fifteen

departments signed their respective agreement this year. As part of the new approach to accountability, we began the development of a strategy that will assess departmental staffing performance, as well as the criteria we will use in this regard. We also provided departments with a "Tool Kit" entitled *Accountability for Staffing*, which will help them meet their accountability obligations under the delegated staffing system. We delivered a workshop entitled *Values in Staffing* to inter-departmental groups from 40 departments to familiarize participants with the values in staffing. We also hosted *SmartShops* to inform Public Service HR Practitioners about best practices and recent initiatives in recruitment, assessment of competencies, values, HR planning, accountability and Employment Equity. Finally, we supported several functional communities by providing them with advice and guidance regarding various HR issues.

In 1999-2000, the PSC promoted and safeguarded merit by enhancing the measures necessary to nurture and recruit effective leaders through the Assistant Deputy Minister Prequalification Process (ADMPQP), Accelerated Executive Development Program (AEXDP), Career Assignment Program (CAP), Executive Programs, International Programs and Interchange Canada Program. In terms of the ADMPQP, we filled vacancies at the Assistant Deputy Minister (ADM) level and launched a fourth process to meet the continuing growth in ADM staffing. Selection tools for the AEXDP were improved while the duration of assignments for our participants was lengthened in order to maximize their

learning. As for CAP, a new Aboriginal Career Assignment Program was developed and, as a result, up to 20 Aboriginal Peoples from both within and outside the Public Service will participate. We began to realign the Executive Programs to allow for more strategic and efficient staffing services in order to meet the requirements of the Public Service. Over 300 counselling sessions were provided to Canadians through the International Programs, which resulted in more than 50 appointments to international organizations. Through the Interchange Canada Program, 33 private sector executives were on assignment in the federal Public Service and 22 federal Public Service executives were on assignment in the private sector.

With our Recruitment and Development Programs (below EX), we contributed to the flow of ideas within and among organizations through innovative approaches to staffing and recruitment, to career development and to the preservation of Public Service values centered on the principal of merit. We undertook several initiatives. In particular, we: marketed the Public Service as a dynamic and challenging Workplace of Choice; strengthened our single-window recruitment information service to positively influence perceptions and attitudes of youth, designated group members, students, professionals and executives; increased our campus visibility and our Employment Equity outreach activities to raise awareness of Public Service career opportunities with colleges and universities; continued to revamp our Website (<http://jobs.gc.ca/>); started to implement a national toll-free job information line; and on behalf of

government departments and agencies, undertook various recruitment campaigns and activities to help young Canadians find work, and to provide opportunities for them to develop their talents, expand their skills and apply their creative abilities.

Through our policies and programs, we contributed to the building of a Public Service that is representative of the population it serves. In 1999-2000, we identified and addressed several issues related to Employment Equity (EE). For example, we analyzed our role and responsibilities related to Land Claims Agreements; provided a response to the review of the *Multiculturalism and Canadian Human Rights Acts*; implemented the action plans of two Employment Systems Reviews in order to eliminate barriers to employment opportunities of designated group members identified within our policies, systems, and practices; monitored fairness and adverse impact on EE groups; and provided departments with a broader range of tools to capture and to conduct analyses to allow more complete information on EE representation. Through the components of the Employment Equity Positive Measures Program, we disseminated information on best practices, tools and techniques helping departments and agencies accomplish their EE objectives. We developed a new database, which lists 2300 EE associations across the country, to better target these associations when recruiting. Through our outreach and awareness activities, as well as our Recruitment and Development Programs (below EX), the overall percentage of applications from designated group members increased.

With our key partners, the Learning Advisory Panels, provincial governments and the private sector, we contributed to the horizontal management of learning across the Public Service; developed new courses, programs, learning products, on-line tools and services to support the needs of functional communities and contribute to their continuous learning requirements; provided language training, increased the number of teaching hours, and improved the efficiency and effectiveness of our services.

The recourse function's activities were modernized. Processes and procedures were streamlined, a communication strategy and brochure on recourse processes were developed, the Website was re-designed, and an Early Intervention in Appeals Program geared towards the early resolution of appeals filed was instituted.

Finally, we launched and completed several initiatives related to:

- the update of the *Public Service Employment Regulations*;
- the review and amendment of the *Standards for Selection and Assessment*;
- the impact of the Universal Classification Standard on the definition of promotion and staffing policies and legislation;
- the revision of *Staffing Policies and Guidelines*;
- the development of a new *Area of Selection Policy Framework*; the creation and amendment of Exclusion Approval Orders;
- the release of papers and analyses about demographics and the labour market;

-
- the initiation of a *Thematic Review on Access to Public Service Employment Opportunities, a Review of Executive Resourcing and Development Systems* and the *Post-Secondary Recruitment Longitudinal Study*;
 - the development of data quality and data management techniques;
 - the renewal of the Public Service;
 - the development of the Human Resources Planning Module and its database;
 - the approval of a process for developing position competency profiles as a department-wide approach;
 - the re-design of our different Websites and the upgrade of our network;
 - the establishment of a Management Review Committee to provide direction and support to the internal audit function;
 - and lastly, we welcomed and organized the visits of 22 delegations representing 15 different countries interested in discussing the PSC's role, mandate and programs.

The performance accomplishments presented in this report demonstrate the progress that the Public Service Commission is making to achieve the results it is aiming for, as outlined on the following pages.

Section I - President's Message

This is my first Departmental Performance Report as President of the Public Service Commission (PSC). It provides a welcome opportunity to present our new values-based approach to safeguarding the merit principle in the federal staffing process, as well as to describe initiatives we are taking to support and advance the Public Service's human resource renewal agenda.

Over the last several years, the PSC has worked closely with colleagues across the Public Service on consolidating departmental structures and managing reduced staff requirements. While much of this is now behind us -- indeed staffing requirements are opening up again -- we continue to assist others to adapt to change, especially to change caused by globalization and the use of new information and communication technology.

At the same time, we are working with a new philosophy of public service. One that is less rules-based and that emphasizes values and ethics, flexibility and a focus on the client in day-to-day decision making.

Like other federal departments and agencies, the activities of the PSC have come under scrutiny as questions have been raised about our continuing role and function during these times of change. As President, I am sensitive to these concerns and addressing them has been a priority for me and my colleagues. We have consulted with our clients and our peers and we have identified how we can contribute effectively to the continuing development of a modern public sector.

As a result, in 1999-2000, we pursued two overarching goals. First, we committed ourselves to revitalizing the federal public service staffing system by promoting and implementing a values-based approach to merit. And second, we began developing innovative ways to help achieve the Public Service's overall human resource renewal objectives.

This report outlines some of the specific activities we undertook in 1999-2000 to meet our goals. It describes the framework we developed to redirect the staffing process from a rules-based system to one based on values. This new approach encourages a focus on the results and the values that lie behind the rules, rather than the rules themselves.

We introduced this new approach with presentations to Deputy Heads, as well as through a series of *Values in Staffing* Workshops and *SmartShops* held during the past year. These events have helped senior departmental managers better understand values-based staffing. They have been well-received and we plan to continue them.

At the same time, we worked closely with human resource managers across the Public Service on innovative ways to delegate staffing actions while maintaining accountability. We also developed a system-wide capacity to forecast recruitment needs and assist the implementation of the *Employment Equity Act*.

In retrospect it was a very productive year. The accomplishments set out in this report reflect our success in maintaining an effective recruitment

process in a competitive labour market. They illustrate how we are moving to a more flexible, client-centred service delivery model, and they demonstrate an increased emphasis on accountability, both internally and under the *Public Service Employment Act*.

Credit for much of PSC's success over the past year must go to our dedicated staff. As a comparatively new President, I have benefited greatly from the support and advice I have received from them.

I am especially grateful for the strong support of my colleague, Commissioner Ginette Stewart, who will complete her 10-year term in 2000. On behalf of Canadians, federal public servants and the employees of the PSC, I would like to express my heartfelt appreciation for her leadership and contribution to this organization and to the Public Service as a whole.

Section II - Departmental Performance

2.1 Societal Context

Our Objectives, Strategic Priorities, Key Co-delivery Partners, Clients, and Social and Economic Factors

What are our objectives?

- to assist in providing Canadians with:
 - a highly competent, non-partisan, professional Public Service appointed on the basis of merit
 - a representative Public Service workforce
 - a Public Service which builds on its competencies through development and continuous learning
 - the recognition and sustaining of a non-partisan Public Service as a cornerstone of the governance system
 - a PSC which is an independent champion and steward of the *Public Service Employment Act (PSEA)* principles governing a professional Public Service, in the public interest.

What are our strategic priorities?

We intend to emphasize the promotion and advancement of merit, including the pursuit of excellence on both the oversight of merit and the delivery of related HR client services, by focusing on the following priorities:

Staffing Reform

We, through both our principles and values associated with oversight and through our excellence in service delivery, are playing our part in building a vibrant Public Service capable of attracting and retaining talented and dedicated public servants able to serve in a modern and global environment.

Recruitment

We are contributing to the flow of ideas and people within and among organizations through innovative approaches to staffing and recruitment, to career development and to the preservation of public service values centered on the principle of merit.

Executives and Key Feeder Groups

We are promoting and safeguarding merit by enhancing the measures necessary to nurture and recruit effective leaders, an essential ingredient in rebuilding and repositioning the Public Service.

Employment Equity

Through our policies and programs, we are contributing to the building of a Public Service that is representative of the population it serves.

Building Internal Capacity

We are enhancing the capacity to provide internal direction and support to the organization in this period of change.

Who are our key partners?

We work in partnership with other central agencies, departments and various organizations in carrying out HR management initiatives affecting the federal Public Service.

In this regard, our key partners include the Treasury Board Secretariat, the Privy Council Office, the Canadian Centre for Management Development, The Leadership Network, and Unions. In some cases, we work with the private sector, other levels of government and governments of other countries. We also work with councils such as the Regional Federal Councils, the Human Resources Council, etc.

A brief description of the roles and responsibilities of some of these players are as follows:

Treasury Board Secretariat (TBS)

- TBS is responsible for helping the Government of Canada manage its human, financial, information and technology resources in a manner that best supports the government's objectives and priorities.
- Under the broad authority of sections 5 to 13 of the *Financial Administration Act*, the Secretariat supports Treasury Board in its role as the general manager and employer of the Public Service. The main areas of activity in the central administration of the Public Service cover expenditure management, personnel management, financial and information management, and internal administration.

- Under personnel management, the TBS is responsible for developing, communicating and evaluating human resources, official languages and Employment Equity policies and instruments that help departments manage human resources and that promote effective employer-employee relations in the Public Service.

☞ For further information on TBS, please refer to:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/>

Privy Council Office (PCO)

- PCO, under the direction of the Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet, has three primary responsibilities: providing advice and support to the Prime Minister on a full range of responsibilities as head of the government, including management of the federal government; providing support and advice to the department as a whole and overseeing the provision of policy and secretariat support to Cabinet and Cabinet Committees; and ensuring the quality of expert, professional and non-partisan advice and service provided by the Public Service to the Prime Minister, to the department and to all Canadians.
- Under section 40.1 of the *Public Service Employment Act*, the Clerk of the Privy Council and Secretary is the Head of the Public Service.

☞ For further information on PCO, please refer to:
<http://www.pco-bcp.gc.ca/>

Canadian Centre for Management Development (CCMD)

- CCMD is dedicated to excellence in public sector management. It supports present and future public service managers through learning programs and courses, learning events, strategic research and other leadership development activities.

☞ For further information on CCMD, please refer to:
<http://www.ccmd-ccg.gc.ca/>

The Leadership Network (TLN)

- TLN promotes, develops and supports networks of leaders throughout the Public Service, and assists them in the ongoing challenge of public service renewal.

☞ For further information on TLN, please refer to:
<http://lareleve.leadership.gc.ca/>

Regional Federal Councils (RFC)

- Regional Councils of senior federal officials were set up to help share information and to co-ordinate activities among departments in each region. There are ten Regional Councils and they support ten regional communities.

☞ For further information on RFC, please refer to:
http://lareleve.leadership.gc.ca/menu_e.asp

Human Resources Council (HRC)

The HRC is a committee of Human Resources leaders, which establishes strategic direction for the management of human resources on behalf of all Heads of Human Resources.

☞ For further information on HRC, please refer to:
http://www.tbs-sct.gc.ca/hr_connexions_rh/HRXmenu_e.html

Who are our clients?

- we serve a variety of clients such as:
 - managers
 - human resources specialists
 - employees as candidates, trainees, appellants, etc.
 - members of functional communities
 - members of designated groups
 - Canadian public such as students or graduates seeking federal Public Service employment
 - people from other countries with regard to development programs, learning, information exchange, etc.

Societal and Economic Factors

Several key factors continue to shape the way the PSC establishes its priorities and carries out its business. Among these are:

- the changing role and structure of government
- the growing diversity in Canadian society
- the overall public sector reform
- the changing nature of public employment
- the increasing importance of HR management as a means to achieve business goals.

☞ For further information on Societal and Economic Factors, please refer to the *PSC's 1999-2000 Report on Plans and Priorities* under "Operating Environment":
<http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/pub3e9900.html>

2.2 Performance Results Expectations and Chart of Key Results Commitments

PUBLIC SERVICE COMMISSION		
To provide Canadians with:	To be demonstrated by:	Achievement reported in the PSC's 1999-2000 DPR:
A highly competent, non-partisan, and professional Public Service appointed on the basis of merit.	<ul style="list-style-type: none"> • A majority of external candidates, at the entry level, drawn from the highest levels of available recruits • A supply of qualified and trained EX and senior EX candidates sufficient to meet demand • A recruitment system that is easily and directly accessible to departments and the public • A healthy Public Service staffing system • Confidence of public servants in integrity of staffing and recourse system. 	Resourcing Section 2.3.2.1 Learning Section 2.3.2.2 Recourse Section 2.3.2.4
A representative Public Service workforce.	<ul style="list-style-type: none"> • A proportion of designated group member external recruits to the Public Service equal or greater than labour force availability • More effective use of departmental programs and initiatives to improve the representativeness of the Public Service • Resourcing frameworks, systems and tools which are free of systemic barriers. 	Resourcing Section 2.3.2.1 Learning Section 2.3.2.2
A Public Service which builds on its competencies through development and continuous learning.	<ul style="list-style-type: none"> • Effective participation in the corporate-level governance of learning • Increased competency of officers and managers through development programs • PSC learning products which support the Government's strategic goals and priorities • Incorporation of the values and practices of a professional Public Service into PSC learning products and programs, and counselling and orientation tools. 	Learning Section 2.3.2.2 Resourcing Section 2.3.2.1
The recognition and sustaining of a non-partisan Public Service as a cornerstone of the governance system.	<ul style="list-style-type: none"> • A public, Parliament and federal institutions which understand both the value of a professional Public Service, and current Public Service performance relative to that ideal • Collaboration with other federal institutions to preserve and enhance the integrity of the professional Public Service. 	Resourcing Section 2.3.2.1 Policy, Research and Outreach Section 2.3.2.3
A PSC which is an independent champion and steward of the <i>Public Service Employment Act</i> principles governing a professional Public Service, in the public interest.	<ul style="list-style-type: none"> • Recognition of the PSC as an authoritative and independent resource in the areas of key public administration values (non-partisanship, merit, representativeness). 	Policy, Research and Outreach Section 2.3.2.3

2.3 Performance Accomplishments

2.3.1 Improved Performance Measurement

The PSC continued to make strides in the development and implementation of results-based performance measurement across the organization.

In line with the Treasury Board Secretariat's guidelines for improving reporting to Parliament, the Executive Management Committee of the PSC approved a new *Performance Measurement Strategy* and a three year *Performance Measurement Implementation Plan*. Together, the strategy and implementation plan call for the articulation of key result statements and implementation of performance indicators in order to produce results-based performance information for all the business lines and programs of the PSC over the next three years.

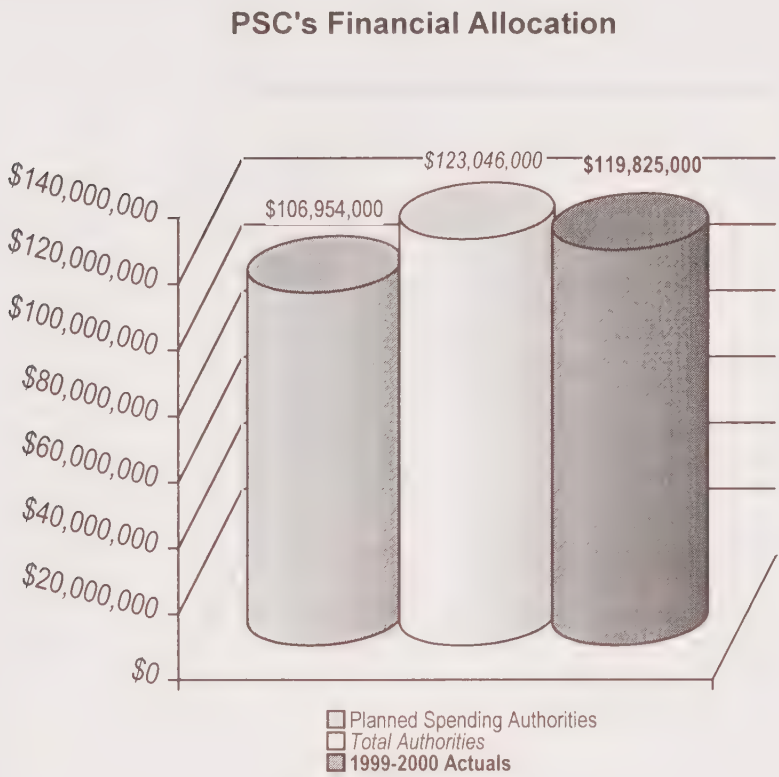
In 1999-2000, we:

- designed a results-based performance measurement approach tailored to suit the PSC and received positive feedback from business line and program managers through a series of learning events and workshops
- refined the approach and performed benchmarking against other levels of government, other countries and the private sector through a series of presentations to and feedback from audiences external to the PSC
- developed a set of key result statements and performance indicators for the Recourse business line.

For the coming year, we will:

- produce results-based performance information for the Recourse business line by implementing the performance indicators that have been developed
- produce results-based performance information for the Information Management and Review Program by developing and implementing key result statements and performance indicators
- develop key result statements and performance indicators for the Policy Research and Outreach business line, the Recruitment program, and elements of the Corporate Management area.

2.3.2 Departmental Performance Accomplishments



The PSC's Report on Plans and Priorities (RPP) was tabled in February of 1999. The major expected results listed in the RPP are presented under the following business lines:

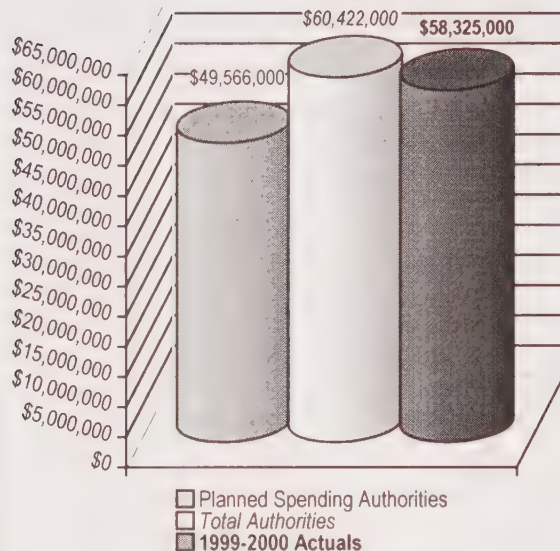
- 2.3.2.1: Resourcing
- 2.3.2.2: Learning
- 2.3.2.3: Policy, Research and Outreach
- 2.3.2.4: Recourse
- 2.3.2.5: Corporate Services

To meet our objectives and to deliver on our commitments, we have organized our activities around the following five business lines:



2.3.2.1 Business Line: Resourcing

Financial Allocation Chart



Note: Major changes between Planned Spending Authorities and *Total Authorities* are attributable to additional funding received for the Employment Equity Positive Measures Program, the carry forward from 1998-99, the compensation for new collective bargaining, the Space Utilization Interim Incentive and the incremental Employee Benefit Plan costs offset by the conversion factor. The variances between *Total Authorities* and **Actuals** relate primarily to a surplus identified in the delegated programs: Career Assignment Program, *La Relève* and the Accelerated Economist Trainee Program being offset by the severance, vacation pay and the year-end expense pertaining to collective bargaining compensation costs.

Objective

To work with Public Service departments and agencies to ensure a resourcing system which provides a highly competent Public Service, that is non-partisan and representative of Canadian society.

Description

This business line encompasses activities in support of delegated and non-delegated staffing. These activities are program development, administration of staffing delegation, establishment of tests and standards for selection, administration of staffing priorities, recruitment and promotion, and diversity and Employment Equity initiatives.

The business line also includes Resourcing, Exchange and Development Programs for the Executive Group. In addition, the business line is responsible for the delivery of Employment Equity initiatives and Corporate Development Programs on behalf of Treasury Board.

Staffing Reform

A major part of the PSC's Staffing Reform initiative entails moving from a rules-based staffing approach to one that re-emphasizes the values behind the rules. The expected result is a staffing system in which decisions are based on an informed and ethical balancing of the core staffing values, rather than mere compliance with a collection of rigid rules.

In 1999-2000, we met our goals for this project and we put in place mechanisms to ensure they were achieved. For example, we:

- delegated additional staffing authorities to Deputy Heads while removing many conditions previously attached to delegated staffing
- customized approaches to staffing with departments
- reformed the staffing policy and regulatory framework.

☞ For further information on the above, please refer to Section 2.3.2.3 to the initiatives listed under Resourcing Policy and Legislation

These short-term goals were a necessary first step towards a changed organizational culture and a staffing system in which staffing processes are driven by values, and delegated authorities and flexibilities are integrated into Human Resources (HR) planning and strategic planning which is supported by a strong HR capacity.

In recognition that we have a leadership role in these reforms, our current strategic goals, to implement and promote a *Values-Based Merit Framework (VBMF)* and to contribute to the government's HR management agenda, represent a reinforcement and consolidation of the goals of Staffing Reform.

☞ For further information on *VBMF*, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9900e.htm>

☞ For further information on Staffing Reform, please refer to:
http://www.psc-cfp.gc.ca/accex/reform/main_e.htm

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- More Deputy Head control over internal resourcing below EX levels and pre-recourse.
- Customized resourcing systems and practices to meet the needs of departmental and agency business plans.
- Enhanced ownership of staffing outcomes by departments and agencies, and clear reporting on these to the PSC.
- Higher quality analysis and reporting of system-wide staffing results by the PSC to Parliament and other stakeholders.
- Strengthened accountability frameworks with and within departments and agencies to support the delegated authorities of Deputy Heads and the sub-delegation from Deputy Heads to line managers.

Delegation Agreements and Advice on Delegated Staffing

In 1999-2000, we developed and approved a new *Staffing Delegation and Accountability Agreement*. Fifteen departments signed their respective agreements this year.

The PSC's advice and guidance to departmental staffing representatives was instrumental in helping them meet departmental needs within a values-based approach. For example:

- we helped Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) obtain delegation for recruitment of term employees in their research centres to be able to take full advantage of collaborative agreements with the private sector. By replacing its previous Exclusion Approval Order, this delegation enables AAFC to meet their business needs within the *PSEA*
- our consultants worked with a number of departments to develop and obtain approval for tailored Employment Equity (EE) programs:
 - this will assist the Canadian International Development Agency to recruit members of visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities in all occupational groups and levels, except the EX Group
 - Health Canada's EE program has been expanded to include not only members of visible minorities, but also Aboriginal peoples, persons with disabilities and women in both internal staffing and external recruitment, in all occupational groups and levels, except the EX Group.

Impact: as a result, a new governance framework will be in place and will ensure appropriate and transparent accountability.

Furthermore, such examples underline the importance of collaborating with our Departmental partners to achieve their business goals and contribute to the Government-wide priorities related to stronger communities and an enhanced relationship with Aboriginal peoples.

This year, small departments and agencies were formally engaged to identify common needs and opportunities for collective or individual engagement in *VBMF* initiatives. *Staffing Delegation and Accountability Agreements* are now being negotiated with 20 small departments and agencies.

➡ For further information on Delegation of Staffing Authorities, please refer to:
http://www.psc-cfp.gc.ca/accex/delegation/delegation_e.htm

Values in Staffing Workshop

The *Values in Staffing* workshop was delivered to inter-departmental groups from

Impact: as a result, the workshop participants are familiarized with the values approach to staffing and its adoption in their departments.

40 departments in several locations across Canada and to all PSC staff who deal directly with departmental clients on staffing matters. In addition, in-depth training on values in staffing was delivered to larger groups from individual departments including Agriculture

and Agri-Food Canada, Fisheries and Oceans, Natural Resources Canada, Human Resources Development Canada and the Federal Court.

In April 2000, Training and Development Canada will add the workshop to its catalogue of courses. The content of the workshop was also used to update the HR module of the Middle Manager orientation courses, which now includes a new, significant segment focusing on values. A pilot of this course was held in September 1999.

☛ For further information on Staffing Values, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/accex/values/valuesworkshop.htm>

Building Capacity in the HR Community

Impact: as a result, Public Service HR practitioners are now better informed about best practices and recent initiatives in recruitment, assessment of competencies, values, HR planning, accountability, Employment Equity, as well as other issues affecting them.

The *SmartShops* series continued and expanded in both scope and participation; twenty of them were held and overall attendance steadily increased in the National Capital Region as well as in regional offices.

☛ For further information on *SmartShops*, please refer to:
http://www.psc-cfp.gc.ca/accex/smrshop/home_e.htm

Support to Functional Communities

We provided advice and guidance regarding various HR issues to representatives of several functional communities i.e. Human Resources, Information Technology/Information Management, Policy, Regulatory and Inspection, Communications, Marketing, and Materiel Management.

Survey on Access to Job Posting Notices

We initiated and co-ordinated a survey to gather information about current job posting practices in departments and agencies, and progress to date in modernizing the service-wide job posting infrastructure. Results of the survey will be produced and made available to stakeholders early in the next fiscal year.

Our interest in this area relates to our role in promoting and protecting merit and the associated merit values of transparency and equity. These values are manifested in the

mechanisms departments use, individually and collectively, to provide employees with equal access to information on employment opportunities and the communications strategies they use to advise employees within their own department and in other departments about these mechanisms.

While the goal is to streamline and modernize this aspect of the staffing system, we must ensure that the transition from a paper-based to electronic notification system is carried out in a manner that provides uninterrupted and improved access for all employees, and in support of the merit values.

Alternate Service Delivery

Over the last few years, the Government created Alternate Service Delivery (ASD) agencies as a new means of delivering government programs and services.

These agencies no longer fall under the appointment authority of the PSC. The legislation establishing certain ASD agencies specifies that we may provide access to our services, if requested by the ASD agency. Access to these services assists in ensuring the appropriate application of merit, competence, non-partisanship and representativeness.

An agreement has been established with the Canada Parks Agency enabling the Agency to access certain services in the areas of recruitment, testing, training and investigations. Another agreement is currently under discussion with the new Canada Customs and Revenue Agency. In the interim, the Canada Customs and Revenue Agency has been given permission to access PSC services as required.

In responding to these requests for service, we attempted to balance the needs of the ASD agencies with our capacity to provide service to organizations no longer falling under the PSC's appointment authority.

Executives and Key Feeder Groups

The Assistant Deputy Minister Prequalification Process (ADMPQP) and the Accelerated Executive Development Program (AEXDP) are part of the *La Relève* initiative. Both programs were created to ensure that there will be an adequate supply of qualified senior executives within the Public Service to meet the challenges of the future.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ Improved and aligned corporate development programs to ensure there is an adequate pool of leadership talent to meet the ongoing needs for senior executive expertise.
- ▶ Improved mechanisms to acquire diverse experience and enhance career development and mobility opportunities for executives and key feeder groups.
- ▶ Increased effectiveness, flexibility and efficiency of the executive resourcing system.

ADMPQP

Building on the lessons learned during the first ADMPQP in 1997, the second Process was launched in 1998 and the third in February of 1999. While the number of successful applicants to the ADMPQP (50) was adequate to fill vacancies at the Assistant Deputy Minister (ADM) level over the past three years, a fourth process was launched in December 1999 to meet the continuing growth in ADM staffing. The selection of successful applicants is scheduled to be completed by May 31, 2000.

☞ For further information on ADMPQP, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/admpqp/pqhome.htm>

AEXDP

AEXDP has had two intakes since its inception in 1997 with a total of 74 participants (51+23). The majority (91%) of participants, who were selected at the EX-1 and EX-2 levels in the first group, have been promoted once or twice since the beginning of their participation. Fourteen (14) participants have graduated and, of those, 5 have become Assistant Deputy Ministers.

Impact: as a result, the program provides a pool of competent candidates for the Public Service and through stretch assignments, participants have been given opportunities to advance their career while increasing their breadth of experience.

The AEXDP has currently 60 active participants and the duration of assignments has been lengthened in order to maximize participants' learning. The program continued to improve its selection tools and is expected to launch its third selection process in late spring 2000.

☞ For further information on AEXDP, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/aexdp/axhome.htm>

☞ For further information on *La Relève*, please refer to:
<http://lareleve.leadership.gc.ca/>

Executive Programs

A realignment of Executive Programs' resources and work processes has begun.

As part of the broader renewal design, we:

Impact: as a result, the realignment of the Executive Programs will allow more strategic and efficient EX staffing services to meet the requirements of the Public Service.

- increased focus on critical gaps in functional communities
- maximized the use of staffing flexibilities to achieve greater efficiencies
- organized, in partnership with other central agencies, a session to reach out to EX feeder groups by providing valuable information and feedback on career progression to employees; over 400 Middle Managers participated and attended the workshops and panel discussions

- provided assistance to the Chief Information Officer's project for a program similar to the Career Assignment Program in order to retain and develop senior officers with specialized information technology skills, and to identify shortage areas at all levels in the federal government
- conducted, in partnership with the TBS Chief Information Officer, generic staffing competitions at the EX-2 and 3 levels
- enhanced access to developmental opportunities for Aboriginal peoples
- extended EX services to the Quebec Region, on a pilot basis, to address both the recruitment and retention objectives of the government's HRM agenda by increasing opportunities and providing intra-regional mobility
- designed strategies for the retention of senior federal officials currently on assignment under the International Programs and Interchange Canada Program.

The design phase of the development of an interactive database, proposed in the renewal framework, was begun. Working towards a talent pool management model, this database once operational will provide the Commission and Deputy Heads with integrated information which will enable improved HR planning at the Executive level. When shared with partners, the database will improve horizontality, the exchange of resource information, and will facilitate seamless EX services across the Public Service, while having security features in accordance with policies on privacy.

 **For further information on Executive Programs, please refer to:**
<http://www.ex.gc.ca/>

International Programs

The International Programs coordinate the Canadian Government's efforts to identify professional Canadians for jobs in international organizations to which Canada belongs. In concert with Foreign Affairs and International Trade Canada, we are responsible for targetting key positions and identifying highly qualified Canadians to compete for them. In 1999-2000, over 300 counselling sessions were provided to Canadians, resulting in more than 50 appointments in international organizations.

 **For further information on International Programs, please refer to:**
<http://www.psc-cfp.gc.ca/intpgm/epb1.htm>

Interchange Canada Program

The Interchange Canada Program promotes linkages between the federal government, organizations in the private sector or at other levels of government, both within Canada and internationally. It creates these linkages by arranging for executives to take on temporary assignments in different sectors.

Impact: as a result, both the International Programs and the Interchange Canada Program contributed to the Government-wide priorities by encouraging expansion of Canadian business, trade and investment; promoting development; recognizing diversity, multiculturalism and linguistic duality; and strengthening multilateral institutions.

During 1999-2000:

- a Memorandum of Understanding (MOU) was signed between the Government of Canada and the Government of the United Kingdom and Northern Ireland which established an Exchange Program for the public servants to strengthen current links and encourage new initiatives between both countries
- talks have begun between officials of the Interchange Canada Program, Department of Foreign Affairs and International Trade and the Government of New Zealand which are aimed at establishing an Exchange Program similar to the Canada/U.K. Exchange Program
- we provided assignments to 33 private sector executives in the federal Public Service and 22 federal Public Service executives were on assignment in the private sector.

☞ For further information on Interchange Canada, please refer to:
http://www.ex.gc.ca/interchange_e.htm

Executives and Key Feeder Groups Initiatives

With regard to the *Profile of Public Service Leadership Competencies*:

Impact: as a result, our initiatives contributed to the alignment of EX development programs by developing a continuum of leadership competencies from supervisor to the ADM level.

- the leadership competencies were built into assessment instruments for the following programs:
 - ADMPQP
 - AEXDP
 - EX-4 and EX-5 promotion
 - Assessment Centre for Executive Appointment (EXA)
 - Career Assignment Program (CAP)
 - Management Trainee Program (MTP)
- this has resulted in a continuum of aligned competencies in that what is assessed and developed at one level is what is required for performance at the target level
- the ADMPQP assessment process has been refined to allow for an increased talent pool on which to draw in making ADM level appointments
- the AEXDP assessment process has been reviewed and improved to allow for the identification of high potential candidates
- the EXA has been retrofitted to reflect the leadership competency continuum, to provide diagnostic and development information, as well as information for selection purposes. For example, the developmental application permits departments to identify strengths and weaknesses of high potential candidates so that personal feedback and development programs can be put in place

☞ For further information on EXA, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/page05.htm>

- the Executive Simulations for CAP has been developed to reflect leadership competencies and respond to departmental requirements; in 1999-2000, 323 candidates were assessed using this new version

☞ For further information on CAP, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/cap/english/00/00.htm>
- the tools and processes for functional communities have also been provided to allow for the identification of high potential candidates and development programs: for example, the Personnel Psychology Centre developed a process for the Information Technology/Information Management Community to allow for succession planning for managers and executives; 52 candidates have been assessed so far
- the leadership competencies have been implemented in the design of competency profiles, learning frameworks and assessment tools for many functional communities and learning advisory panels such as the Middle Manager and Policy Learning Advisory Panels; the co-ordination of competencies allows a horizontal co-ordination of requirements that cuts across departments and that is consistent with the targets for corporate programs
- the Executive Counselling Services (ECS) have been improved to ensure the effectiveness of executives and feeder groups; these reviews focus on personal assessment and in-depth preparation for participation in corporate programs and /or in achieving their career goals; they have been revised in consultation with corporate programs; for departments, the Personnel Psychology Centre ECS has developed assessment services for improving departmental, organizational and personal effectiveness.

☞ For further information on Competencies, Assessment, Counselling Services, Reports and Publications, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/coverpg.htm>

Recruitment and Development Programs (below EX)

Entry into the Public Service constitutes a critical point for the application of merit. Accordingly, the PSC has retained the authority to conduct recruitment and only delegates it to departments in specific circumstances and under conditions that ensure that the merit values - transparency and equity in particular - are respected.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- Improved image of the Public Service Commission, both as a public sector employer of choice among applicants, and as a recruiter among departments, agencies and functional communities, through bridges with departments, functional communities, educational institutions, professional and Employment Equity associations.

Our key role in recruitment lies in developing and implementing strategies that must attract, in a timely manner, well-qualified candidates who reflect Canada's two official linguistic communities as well as members of the four designated groups: women, Aboriginal peoples, members of visible minorities and persons with disabilities.

During this fiscal year, we undertook, on behalf of government departments and agencies, various recruitment campaigns and activities including:

- the Post-Secondary Recruitment (PSR) Program, an initiative for filling entry level vacancies which targets high-ability graduates

☛ For further information on PSR, please refer to: http://www.jobs.gc.ca/home_e.shtml

- the Management Trainee Program (MTP) which recruits individuals with the potential to become Middle Managers

☛ For further information on MTP, please refer to: <http://www.psc-cfp.gc.ca/mtp/index.htm>

- the Accelerated Economist Training Program (AETP) which targets high-calibre Master's degree candidates in Economics, Public Administration or a related discipline for opportunities in social, economic and international policy development

☛ For further information on AETP, please refer to: <http://www.psc-cfp.gc.ca/aetp/aetppage.htm>

- the Federal Student Work Experience Program (FSWEP) and the Co-operative Education Program (CO-OP), which provide students with work experience through short-term assignments in the Public Service

☛ For further information on FSWEP and CO-OP, please refer to: http://www.jobs.gc.ca/home_e.shtml

- general/ad hoc recruitment, which allow departments to hire experienced staff for indeterminate and specified period positions.

☛ For further information on General/ad hoc recruitment, please refer to: http://jobs.gc.ca/jobs/index_e.htm

Employer of Choice

Working through the Committee of Senior Officials' Recruitment Sub-Committee and, in concert with central agencies, departments and Regional Federal Councils, the PSC is a key player in the repositioning of the Public Service as an Employer of Choice.

Impact: as a result, we are repositioning the Public Service of Canada as a dynamic and challenging Workplace of Choice, and are assisting departments and agencies in meeting their evolving business objectives.

With our lead-role in driving the marketing of the Government of Canada as an Employer of Choice, the PSC is supporting the corporate design and integration of its recruitment marketing strategies, programs, initiatives and promotional products. We are strengthening a single-window recruitment

Impact: as a result, our recruitment strategies enabled us to be responsive to the changing needs of departments and the Public Service as a whole, to the changing nature of the employment pool, and to attract more candidates who reflect Canada's diversity.

Furthermore, we contributed to the Government-wide priorities by assisting young Canadians to find work and providing opportunities to develop their talents, expand their skills, and apply their creative abilities.

information service to positively influence perceptions and attitudes of prospective candidates: youth, members of the designated Employment Equity groups, students, professionals and executives.

Over the course of the year, we have increased our media relations initiatives campaign to reposition ourselves and to raise awareness of Public Service career opportunities with college and university students and with professionals of such specialized target audiences as Information Technology and Information Management.

As workplace issues are addressed and other flexible options associated with Employer of Choice are developed, the ability of the Public Service to compete aggressively in an increasingly competitive recruitment market for key talent will be enhanced. Through our integrated corporate recruitment programs, we will actively market the Public Service of Canada as an Employer of Choice by targetting prospective highly qualified candidates.

Government On-line in Action

We have continued to push ahead in re-engineering the way in which we provide Canadians with access to job opportunities. Both Internet and telephone service delivery channels are used in a complementary fashion.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ Effective recruitment of human resources to better meet the needs of the Public Service, and build a competent and representative workforce through the reform of the recruitment service-line and Internet-based tools and systems.

Impact: as a result, the on-line application rate for Post-Secondary Recruitment increased from 53% in the Fall of 1998 to 72% in the Winter of 2000; for the Federal Student Work Experience Program, it increased from 53% in 1998-99 to 77% in 1999-2000; for General Recruitment, the on-line application rate was 70% by the end of 1999.

The Internet is used more and more as an e-commerce tool. The public can apply for job openings on-line or by more traditional means.

To broaden access, changes were brought to the on-line application form so that people with visual impairment can apply through this channel.

For student programs, FSWEF and PSR, on-line applications arrive directly in a searchable database. Our challenge for the coming year is to build a similar capacity for General Recruitment (i.e. all recruitment other than students and executives) and, to do so, in such a way that departmental managers have direct access to candidates from their desktop.

Recruitment to the CO-OP was fully delegated to departments in June 1999. To assist both departments and educational institutions in using the Program effectively, we built an Internet-connected searchable database of all approved CO-OP programs and provided guidelines on its use.

During 1999-2000, we implemented an on-line survey of job seekers on our recruitment Website (<http://jobs.gc.ca>). This survey has provided us with important feedback and is helping us to adjust our strategies to better meet the rising expectations of the job-seeking public.

To date, the survey has revealed that:

- 71% of users visit the recruitment Website at least once a week
- 88% of visitors rate the Website as good to excellent as a source of information on jobs
- word-of-mouth is the most important means of finding out about the Website.

Recognizing that the telephone remains an important channel for many Canadians to reach government, we initiated a review of our job-information service, Infotel. As Infotel currently is used in 14 different locations with toll-free service in only a few, we are now moving on implementation, early in 2000-01, of a national toll-free job information line.

Post-Secondary Recruitment

Impact: as a result, through our PSR campaigns, approximately 1,200 positions were advertised with over 16,000 applicants; in the Winter 2000 campaign, there was a 35% increase in career choices advertised compared to the Winter 1999 campaign.

This year, we conducted two national Post-Secondary Recruitment campaigns to attract and recruit new and recent graduates who possess the talent, skills, and academic background required by hiring departments. This recruitment vehicle is one response to the growing recognition that the Public Service needs to focus its efforts to renew, rejuvenate and increase the representative roles of its workforce. The 1999-2000, fall and winter campaigns both proved quite successful in generating interest and attracting high quality candidates.

The PSR internet-based informatics system, which is part of the PSC's Matching People with Work initiative, automates some of the more labour intensive steps of the PSR Program process. It provides, 24 hours a day and 7 days a week, on-line application and a results retrieval facility to our applicant population that dovetails nicely with the Government On-line initiative. In this fiscal year, we had to implement a contingency plan in response to system integrity issues generated by the PSR database. Nevertheless, we managed the automated recruitment program and delivered its referrals to hiring departments.

The PSC's marketing strategies make PSR an interesting vehicle for a number of federal departments and agencies as the campaigns attract educated and motivated graduates through a

concerted university campus presence. We participated in over 130 University Career Fairs and Public Service Days and also organized over 80 student information sessions, in-class presentations, and Employment Equity specific sessions on university campuses across the country.

Impact: as a result, our increased campus visibility and our Employment Equity outreach activities have enabled us to raise awareness of Public Service career opportunities with college and university students, to influence perceptions and attitudes of prospective candidates and to increase applications from members of designated groups.

Information Technology (IT)/Information Management (IM) Recruitment

One of the main thrusts of our recruitment strategy for the last three years has been to

Impact: as a result, our recruitment strategy has enabled the Government of Canada to meet the Year 2000 challenge and to continue to deliver quality services to Canadians.

promote IT jobs in the Public Service, particularly in the National Capital Region, where most of the IT/IM recruitment is needed and where competition for scarce

resources is most intense. The PSC worked in close co-operation with its key partners, as well as various IT/IM committees, to develop strategies and tools to recruit high quality specialists to the Public Service. As a result, over 4600 Computer Systems (CS) employees, indeterminate and term, were recruited over the period from April 1997 to December 1999.

☞ For further information on Information Technology Recruitment, please refer to: http://www.jobs.gc.ca/home_e.shtml

Recruitment and Development Programs Initiatives

In 1999-2000, we:

- aligned the MTP with other corporate programs and developed new assessment tools such as the Leadership Experience Test
- revised the AETP to include new screening criteria and a new integration process
- developed new screening tools, interview and reference check tools for the Census Commissioners for the 2001 census for Statistics Canada.

Impact: as a result, our initiatives made the assessment process for recruitment programs more fair, reliable and standardized.

Employment Equity

Executive Programs

The PSC is responsible for appointing, through merit-based processes, qualified and competent Executives to and within the Public Service in response to needs identified by departments.

During this fiscal year, we continued to focus on improving services and developing partnerships with other central agencies involved in programs related to federal Executives. A strategic framework is being considered which will renew the Executive Programs by modernizing services and increasing the Employment Equity (EE) participation among the Executive group.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ Fulfilment of the PSC's obligations as a central agency under the *Employment Equity Act (EEA)*.
- ▶ Improvement in the representation of designated group members by addressing system-wide barriers.
- ▶ Integration of Employment Equity into departmental human resources management, planning processes and daily operations.

Impact: as a result, up to 20 Aboriginal peoples from within and outside the Public Service will participate in the newly designed EE component of the Career Assignment Program.

Furthermore, we contributed to the Government-wide priorities by increasing Aboriginal participation in the program, thus promoting equitable and inclusive access to the development and advancement available under CAP.

In order to highlight EE objectives, extensive consultations with stakeholders were held. Executive Programs instituted the use of recruitment agencies specialized in finding interested and qualified EE group members to participate in Executive level competitions.

Recruitment and Development Programs (below EX)

The last year has seen considerable improvement in the representation of EE group members in the federal Public Service. Nonetheless, it remains clear that to build on the progress made with the recruitment of Aboriginal peoples and women, significant effort is still required to increase the recruitment of members of visible minorities and persons with disabilities. The PSC has focused its efforts this past year in two areas: rebuilding its outreach capacity and building awareness of the EE imperative.

Impact: as a result, through our outreach and awareness activities, the percentage of applications from members of visible minorities and Aboriginal peoples increased for the AETP and MTP; for Post-Secondary Recruitment, there has been an overall increase in the percentage of applications from members of the designated groups.

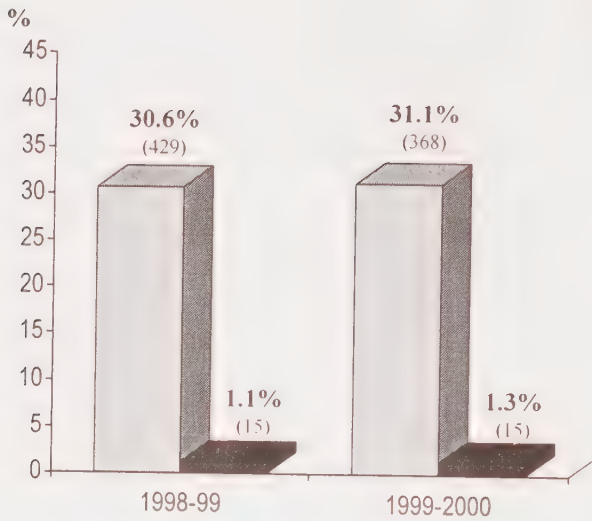
Furthermore, we contributed to the Government-wide priorities by strengthening diversity and improving the representation of members of visible minorities, Aboriginal peoples, as well as persons with disabilities within the Public Service.

In rebuilding our outreach capacity, we have developed relationships with EE communities and associations to better target those audiences when recruiting. The development of a new database, listing 2300 EE associations across Canada, provides the PSC with the capacity to rapidly and efficiently reach those organizations. This year, as a pilot project, the database was used for both the Post-Secondary Recruitment Program and the Federal Student Work Experience Program, and in April 2000 will be made available to all our regional offices.

Representation can only be achieved through the informed actions of hiring managers. Recognizing the critical role that managers play, we have invested considerable effort in building awareness of the need to ensure that EE becomes an integral part of their HR planning. Various fora, aimed at hiring managers, have been held across the country, both inter-departmentally and as briefings for individual departments. A booklet on FSWEF has also been designed for managers, giving tips on the flexibilities that promote the hiring of EE group members.

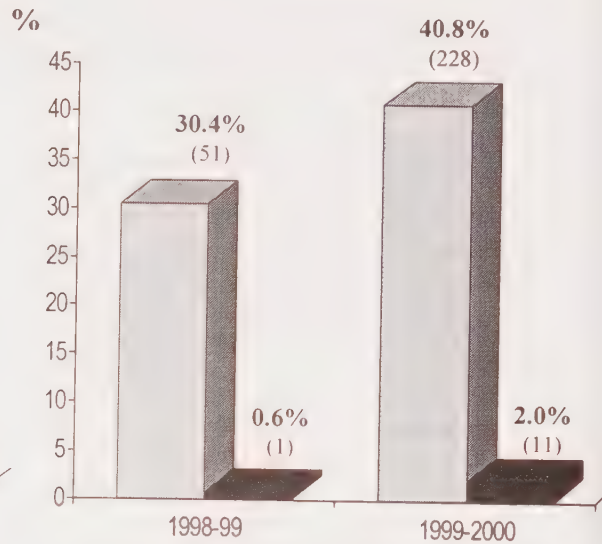
In Recruitment and Development Programs managed by the PSC, notably the MTP and the AETP, efforts this year have focused on improving our ability to reach and attract members of EE groups. While it is too early to report on the overall appointment results, the number of applications/percentages for select designated group members are as follows:

Management Trainee Program



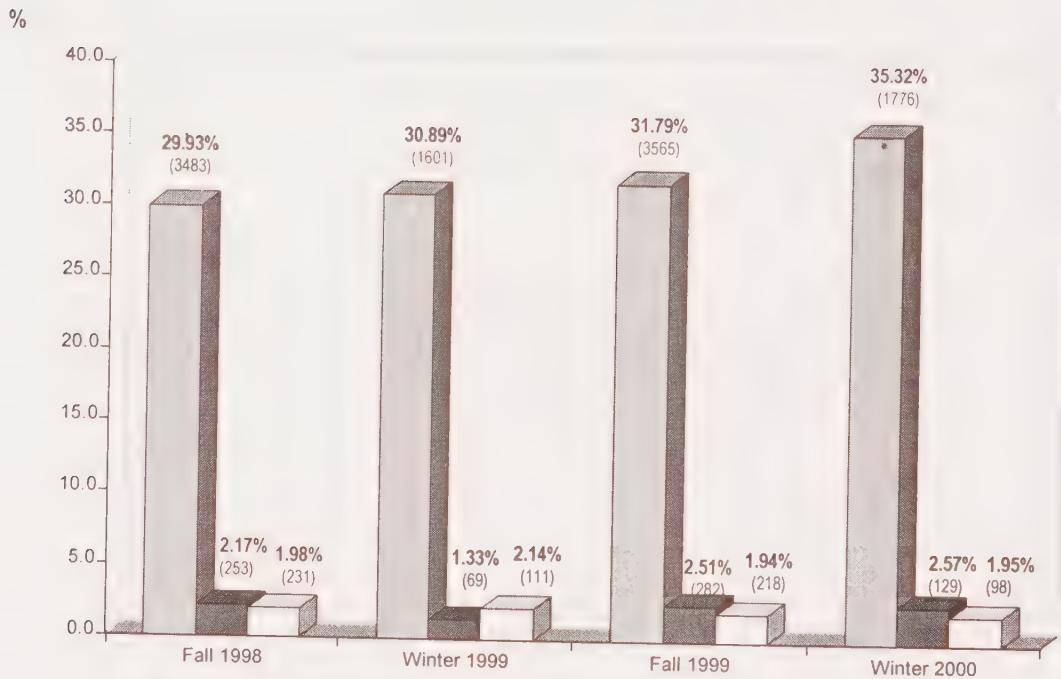
□ Members of Visible Minorities ■ Aboriginal Peoples

Accelerated Economist Trainee Program



□ Members of Visible Minorities ■ Aboriginal Peoples

Post-Secondary Recruitment



□ Members of Visible Minorities ■ Aboriginal Peoples □ Persons with Disabilities

To better focus our strategies over the course of the next fiscal year, we have initiated a study to determine, from a manager's perspective, what needs to be done to improve the hiring rate of EE group members.

Employment Equity Positive Measures Program

Impact: as a result, we disseminated information on best practices, tools, and techniques helping departments and agencies accomplish their Employment Equity objectives.

On behalf of Treasury Board, the PSC delivers three of the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) components: the Employment Equity Partnership Fund (EPPF), the Employment Equity Career Development Office (EECDO) and the Employment Equity Enabling Resource Centre (EEERC).

The EEPMP:

- promotes greater self-sufficiency of departments and agencies in achieving their Employment Equity objectives and fulfilling legislated obligations as delegated to them by the employer under the *Employment Equity Act*
- helps departments improve the presence of the four designated groups in the Public Service where under-representation exists
- supports central agencies in discharging their legislated responsibilities for Employment Equity and providing for leadership in addressing public service-wide Employment Equity priorities
- ensures greater integration of Employment Equity in the planning processes, including human resources, and in the daily operations of departments and agencies.

Employment Equity Partnership Fund

The EPPF has worked with departments to address Employment Equity barriers and issues. Great success has been achieved in developing sustainable partnerships between departments, agencies and other levels of government. The projects funded have provided opportunities to create multiplier effects by duplicating and expanding the most promising ones (e.g., EE career management and counselling activities, mentoring programs and selection board initiatives), and have provided opportunities to transfer knowledge in terms of sharing tools, lessons learned and best practices gained during projects. These projects have been integrated into departments' regular operations and have allowed for greater departmental self-sufficiency in achieving their Employment Equity goals and objectives. In addition, the projects themselves are recognized as "success stories" - they are already the subjects of enquiries and consideration for adaptability to other departments, regions and cities across the country i.e. Halifax mentoring project is currently being considered as a national project, that would provide mentoring opportunities to employees on a national scale.

Employment Equity Career Development Office

The purpose of EECDO is to facilitate the delivery of effective and appropriate Employment Equity career development with designated group members. This has been achieved through three initiatives:

- a Centre of Excellence (containing over 2500 books, videos, CDs) which provides career counsellors, Employment Equity co-ordinators and managers with current research, resources and opportunities to share best practices
- a 45-hour university level course on EE Career Counselling which was piloted across Canada with 22 departments, has been adapted for use in 3 departments, and is now offered for credit at over 8 Canadian universities
- individualized support and outreach to counsellors, HR personnel and managers in departments and regions to enable them to support the career development of their employees who are members of the four designated groups.

EECDO has been written up as a best practice and will be a chapter in the forthcoming book "Career Development Practices that Work: Exemplary Practices from Around the World", edited by Bryan Hiebert.

Employment Equity Enabling Resource Centre

The EEERC excels in providing operational support and advice to federal Public Service managers, HR management, employees and informatics personnel, on how to meet work-related accommodation needs for persons with disabilities. The centre has dramatically expanded its facilities to incorporate a state of the art demonstration area with integrated video conferencing. During the 1999-2000 fiscal year, EEERC saw outstanding increases in loan services (up 43% since the previous year), and in the number of people visiting the centre, either physically or through video conferencing (a 280% rise since last year). Furthermore, it has updated its inventory of assistive devices, and developed a call/inventory management system to effectively track and monitor services. Overall, heightened visibility of EEERC services has increased understanding, and contributed to the hiring and retention of persons with disabilities in the Public Service work place.

☛ For further information on EEPMP, please refer to:
http://www.psc-cfp.gc.ca/eeppm-pmpee/program_overview/overview.htm

Employment Equity Initiatives

Impact: as a result, our initiatives enabled us to better fulfil our Employment Equity obligations and pro-actively support task forces, agencies and departments in meeting their Employment Equity objectives.

The PSC has identified and addressed issues related to Employment Equity through several initiatives. For example we:

- analyzed our role and responsibilities relating to Land Claims Agreements and developed recommendations

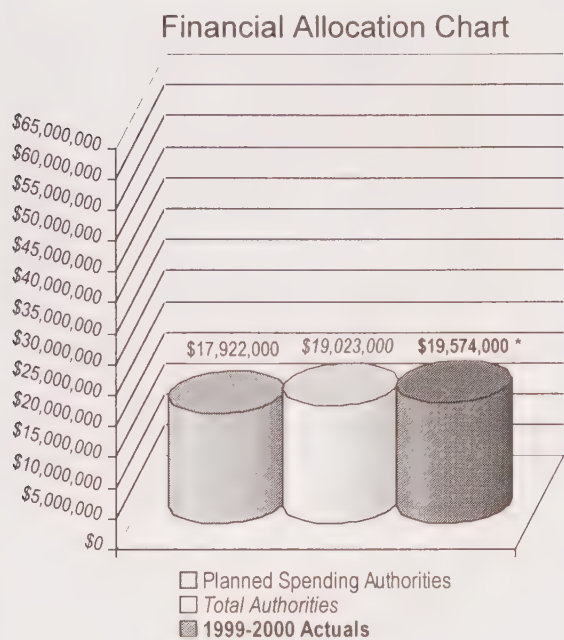
- provided a response to the review of the *Multiculturalism and Canadian Human Rights Acts*
- participated in, and provided support and advice to: Access for All Through Technology Task Force; Access Working Group; Inter-Departmental Committee on Employment Equity; Federal Disability Agenda
- assisted the Task Force on Visible Minorities through statistical analysis of job promotion, mobility and functional communities
- completed a survey of PSC managers to determine their vision for EE in the PSC and developed an *Organizational Framework for Employment Equity*; subsequently set up the Employment Equity Steering Committee and developed terms of reference, a document on our mandate in EE, as well as a listing and analysis of obligations under the *Employment Equity Act*
- consulted the National Joint Council's Joint Employment Equity Committee and implemented the action plans of the Employment Systems Reviews entitled the *Review of the PSC's General Recruitment and Priority Administration Systems* and the *Review of Selected Instruments of the PSC's Personnel Psychology Centre*
 - ☛ For further information, please refer to section 2.3.2.3 under Employment Systems Reviews.
- initiated a *Review of PSC's Executive Resourcing and Development Systems*
 - ☛ For further information, please refer to section 2.3.2.3 under Employment Systems Reviews.
- implemented new assessment tools particularly for large scale recruitment programs such as Post-Secondary Recruitment
- developed a new Integrated Assessment Process for the Management Trainee Program which successfully increased representation and through the development and use of a new tool, the *Leadership Experience Test*, we contributed to an increase in the representation of EE groups at the screening phase
- developed, in partnership with aboriginal representatives, the Aboriginal Career Assignment Program
 - ☛ For further information on Aboriginal Career Assignment Program, please refer to: <http://www.psc-cfp.gc.ca/cap/english/aboriginal/english.htm>
- monitored fairness and adverse impact on EE groups through the Personnel Psychology Centre's statistical research
- sensitized psychologists and departmental and contract assessors through workshops entitled *Sensitivity Training for Employment Equity*
- researched alternative predictor tools to increase fairness and representativity
- provided to departments a broader range of tools to capture data and to conduct analyses to allow more complete information on EE representation.
 - ☛ For further information on PPC assessment instruments and services that address EE issues, please refer to: http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/en_intr7.htm

Anglophones in Quebec

In 1999, a report on the participation of Anglophones in the federal Public Service in Quebec was submitted to the federal organizations concerned, as well as to associations representing the Anglophone community. The report showed that the participation of Anglophones in certain occupational categories was significantly lower than their representation in the population, although it was not possible to identify any systemic obstacle in the HR system that might have the effect of limiting their access to employment. The report pointed out that Anglophones qualified at a rate proportionate to their rate of application in selection processes, but noted that the Anglophone community's negative perceptions of the work environment in the Public Service were a factor that could have an adverse impact on their recruitment.

The PSC co-ordinated the development of an action plan designed to gradually realign the linguistic composition of the workforce with the linguistic composition of the population. This plan, which relies on a partnership with Anglophone associations, was approved by the Quebec Council of Senior Federal Officials. The present context of revitalization of the Public Service, especially the significant resumption of succession planning and recruitment activities, and the actual competencies sought, is conducive to this realignment. In order to benefit fully from this context, the PSC has undertaken to augment its presence at Anglophone educational institutions at the college and university levels, to let students know about the career opportunities that will be opening up in the Public Service in the years to come.

2.3.2.2 Business Line: Learning



*Actual figures for the Staff Development and Training Revolving Fund component are reflected on an accrual basis of accounting.

Note: Major changes between Planned Spending Authorities and *Total Authorities* are attributable to additional funding received for the compensation for new collective bargaining, the incremental Employee Benefit Plan costs and the conversion factor. The variances between *Total Authorities* and **Actuals** relate primarily to the severance, vacation pay and the year-end expense pertaining to collective bargaining compensation costs.

The Learning business line includes a statutory vote for the Staff Development and Training Revolving Fund delivered through Training and Development Canada which is a Special Operating Agency on full cost-recovery. For 1999-2000, the Staff Development and Training Revolving Fund realized a surplus of \$432,000 on an accrual basis of accounting.

Objective

To improve the professional competence of federal public servants and to enable them to meet the language proficiency requirements of those positions for which they have been selected or those to which they aspire.

Description

This business line is composed of two main activities: language training and professional development for non-executives. Language Training assesses the potential for success of employees who are eligible for language training; provides mandatory and discretionary language training in both official languages and related orientation, and language training services. It provides for the development and design of second-language courses and tools to meet the job-related linguistic requirements of departments, and a range of advisory, informational and co-ordinating services related to language training.

The PSC provides a range of learning products and services to key communities such as policy analysts, middle managers and supervisors, HR specialists, comptrollers, communications analysts and others. The emphasis is on corporate learning messages (such as the machinery of government and values and ethics) and on products unique to government learning, not on work-specific training which is the responsibility of departments. The PSC provides training services in both official languages to federal public servants across Canada in response to Treasury Board policies and departmental demands.

Main Components

The Learning business line is responsible for Language Training Canada with regard to second-language training and Training and Development Canada with regard to training in the workplace.

Training and Development Canada is a special operating agency run on a cost-recovery basis.

Language Training

The PSC provided language training, as well as orientation services, to federal departments and agencies. Following is a chart showing the number of teaching hours in the NCR and in the regions

during the last three years. Despite reduced resources, Language Training Canada (LTC) met the needs of client-students, whose numbers have been growing following the resumption of recruitment and staffing activities.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- Better access to learning opportunities and language training using modern technology.

Number of student-hours taught at LTC			
	<i>NCR</i>	<i>Regions</i>	<i>Grand Total</i>
<i>1996-1997</i>	342,077	196,434	538,511
<i>1997-1998</i>	299,442	225,126	524,568
<i>1998-1999</i>	392,915	214,423	607,338
<i>1999-2000</i>	435,539	213,197	648,736*

*Estimate

In 1999-2000, we established numerous partnerships with individual departments, provinces, private sector and non-governmental organizations. For example:

- the PSC sponsored partnership with Collège St-Boniface in Manitoba is helping to meet departments' training needs
- in order to achieve economies of scale and improve services, partnerships have been formed with various levels of government in Newfoundland, New Brunswick and Prince Edward Island
- partnerships are underway in a number of departments for the training of EXs and the development of specialized programs

- a private sector statutory training pilot project was launched in October 1999. This collaborative project in contracting out is generating considerable interest, initiative and creativity on the part of all stakeholders.

Impact: as a result, we increased our number of teaching hours, improved the efficiency and effectiveness of our services; more language training programs are now available and accessible through modern technology.

Furthermore, we contributed to the Government-wide priorities by promoting Canada's linguistic duality and understanding among citizens in different regions for a strong and united Canada.

LTC's priority is to develop language training programs which complement traditional delivery methods, support continuous learning practices, and rationalize activities. The initiatives now being pursued by Development Services include:

- updating the EX group program
- developing a computerized tool for managing the audio activities in the basic French training program
- a research project on "one-on-one" distance training using video conferencing so that interested clients will have access to customized language training services, regardless of physical distance, through inexpensive tools.

For further information on Language Training Canada, please refer to:
<http://www.edu.psc-cfp.gc.ca/>

Training Development Canada

Learning Products and Services

During this fiscal year, we developed new courses on:

- Internet Publishing
- Materiel Management
- Universal Classification Standard
- Values in Staffing
- Communication guidelines
- *Financial Information Strategy*.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ Learning products, programs and services that will prepare public servants for the challenges of the future (borderless organizations, learning organization, and effective leadership).

In partnership with departments and the Learning Advisory Panels (LAPs), we played a key role in improving learning design, development and delivery, in promoting a continuous learning culture and in defining core corporate competencies needed by all public servants.

Impact: as a result, we attracted close to 10,000 participants and made a significant contribution in supporting the service-wide learning objectives of the federal Public Service.

We should deliver an estimated 719 course offerings:

- to serve functional communities
- to satisfy Public Service-wide needs: courses in Values in Staffing, Employment Equity, Harassment, etc.
- to satisfy Public Service generic skills requirements: courses in writing, speaking, mediation, etc.

Functional Communities

Through a Secretariat that serves the five LAPs, we support the learning needs of the functional communities of the Public Service.

In 1999-2000, we supported the:

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ Improved corporate-level horizontal management of learning.
- ▶ Learning products that are current and support the needs of strategic communities identified in the Public Service renewal agenda.

Middle Manager Community

In September 1999, we completed and delivered the two main phases of an orientation program for new managers. We also made available courses on managing public consultation and on staffing. Courses on modern Comptrollership, finance for non-finance managers, contracting and acquisition, and the universal classification system have been started and will be completed during the spring of 2000.

In-roads have also been made in the use of technology to adapt to self-paced learning requirements and provide support to managers operating in the various regions of Canada. A community centre is maintained on the Learning Resource Network: an on-line self-assessment tool has been made available in March 2000 and an on-line interactive course on resource management will be piloted during the spring of 2000.

Communications Community

Three new entry level communications courses were developed which focus on orienting communications recruits in targetted Public Service renewal functions, as well as, on updating and enhancing the skills of current communications officers. Two Internet courses are being adapted to distance learning formats to serve regional needs and provide methods of delivery other than classroom learning.

A workshop on excellence in communications reviewed and validated the entry level learning products and services developed within the communications learning framework since the LAPs' inception. Workshop participants also worked to highlight emerging

competency requirements of the Communications Community and to establish the types of learning products that will effectively support a communications career in the Public Service in the future.

Human Resources Community

In support of this community, we participated as a full member of the Human Resources LAP working group. As a complement to a new workshop on competencies for the HR

Impact: as a result, through our different activities, we enhanced the skills of the functional communities and contributed to their continuous learning requirements.

group, a self-assessment tool has been developed and made available on the Learning Resource Network. Other workshops have been added to support the strategic role of the community and its renewal in 1999-2000.

Comptrollership Community

New learning programs have been developed, in particular for Finance, Materiel and Supply, and Property Management.

In support of the implementation of the *Financial Information Strategy*, five new products were added and became part of regular course offerings as of April 2000. In addition to a classroom version, one of these products is available in a self-directed module. With regard to the Materiel and Supply Management initiative to develop a new curriculum and certification program for its members, three new courses have been designed and piloted. In the Property Management curriculum, two new learning products have been added.

Policy Community

Two new generic courses covering the basic angles of public policy have been developed and piloted: one focusing on policy development and the other on policy implementation. These courses incorporate elements of comparative analysis on gender issues that are extended to include the other employability types. The courses and their discussion material are posted on the policy Website. These courses will be soon linked to the *Assessment Tools and Learning Framework* via the Internet and provide access to an extended set of Internet-based tools and resources. The Policy Learning Advisory Panel completed a *Policy Learning Framework* for the Policy Community, a self-assessment questionnaire, and an introduction document for its competency profile.

☞ For further information on LAPs and Functional Communities, please refer to:
<http://learnnet.gc.ca/eng/index.htm>

Use of Modern Technology

The Learning Resource Network (LRN) is continually reaching its objectives to be recognized as a single-window on learning for the Public Service.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- Learning products, programs and services that incorporate the values and practices of a professional Public Service.

Impact: as a result, through Web-technology, we increased learning opportunities for Public Service employees and improved the availability and distribution of our products throughout the Public Service and beyond.

In 1999-2000, new self-directed courses were developed and others were revised and updated. *The Virtual Marketplace* was launched on the LRN and even served as a distribution mechanism for other departments: *The Environmental Learning Package*, developed by a consortium of federal departments, was made available via the LRN.

At the request of the Learning Advisory Panels, two new on-line assessment tools, based on the Middle Management and HR functional communities' competency profiles were developed. Classroom workshops for these functional communities were supported via the Internet with learning materials provided electronically for pre-workshop preparation. A distance-learning course: Managing Resources, an Integrated Approach has been developed and a session of the course will be piloted in the new fiscal year.

The Training Development Canada (TDC) Website was redesigned, as well as the 2000-01 TDC Directory of Courses, which is now available on the LRN in a searchable database.

☞ For further information on Training Development Canada, please refer to:
<http://www.edu.psc-cfp.gc.ca/>

☞ For further information on Learning Resource Network, please refer to:
<http://learnnet.gc.ca/>

Learning: International Activities

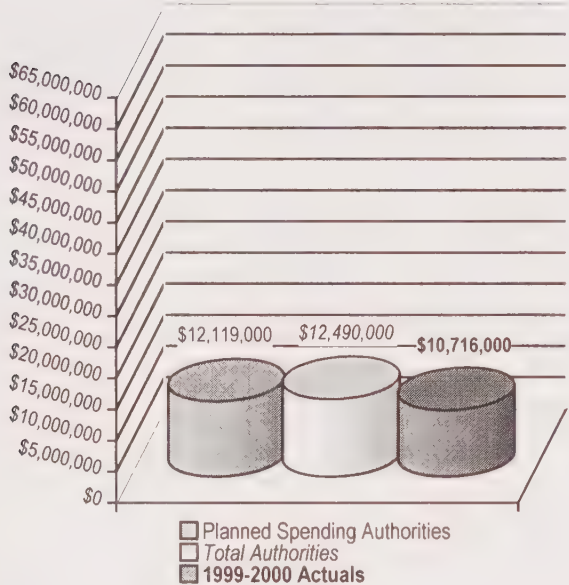
In 1999-2000, Language Training Canada took part in *EXPO.LINGUES 2000 - the 18th fair on language, culture and international exchanges* in Paris, in order to present its products and resources, and promote its expertise. In addition, in response to a request from Foreign Affairs, and in view of the G8 economic summit, one teacher went to Japan to teach French to public servants.

Training and Development Canada welcomed representatives from Poland, Cuba, Kenya and Tanzania, and promoted its activities and operations. In the context of agreements with international organizations, Canadian government agencies and public sector and other bodies, TDC provided training in a variety of fields, analyzed training and development needs, and organized workshops and courses in a number of countries, including Slovakia, Latvia, Mali, Benin, Egypt, Morocco and Guyana, etc.

Impact: as a result, both Language Training Canada and Training and Development Canada contributed to the Government-wide priorities by promoting linguistic duality; strengthening multilateral institutions; and promoting Canada's place in the world.

2.3.2.3 Business Line: Policy, Research and Outreach

Financial Allocation Chart



Note: Major changes between Planned Spending Authorities and *Total Authorities* are attributable to additional funding received for the carry forward from 1998-99, the compensation for new collective bargaining and the conversion factor. The variances between *Total Authorities* and **Actuals** relate primarily to staffing actions and PSC priorities which did not materialize offset by the year-end expense pertaining to collective bargaining compensation costs.

Objective

To provide knowledge, intelligence, insight and advice to support the PSC's ability to champion an independent, professional and representative Public Service.

Description

This business line provides the capacity to measure, report, provide advice, and deliver policy in areas within the PSC's mandate. Services related to this business line are delivered through the Policy, Research and Communications Branch. It supports the medium- and long-term positioning of the PSC through: strategic analysis and research, environmental scanning, and liaison with stakeholders, especially on issues related to the PSC's role as independent champion and steward of a professional, non-partisan, and representative Public Service, and key public administration values.

In support of this role, the business line also enhances and co-ordinates the knowledge base of the PSC. The activities of the business line will supply strategic information to the Commission and ultimately to Parliament (via the PSC's Annual Report) through the monitoring, assessment and review of PSC programs and policies and through the monitoring of the health of the Public Service in the areas related to the PSC's mandate.

Functions related to outreach, such as reporting to Parliament, the government and its central agency advisers on PSC matters at a strategic level, liaison and information sharing between provincial, federal, and international policy actors in areas related to the mandate and delegated responsibilities of the Public Service Commission, are carried out through the Policy, Research and Outreach business line.

Strategic Policy, Planning and Coordination

During the past fiscal year, four main initiatives were undertaken:

- we developed and articulated the PSC's Strategic Goals and Priorities, covering the next 3 years

Impact: as a result, the implementation of our *Values-Based Merit Framework* will give managers and their advisers a tool for exercising their delegated power in a systematic, explicit and considered manner and will revitalize the federal Public Service staffing system.

- we developed and articulated the PSC's *Values-Based Merit Framework (VBMF)*, building on accomplishments of Staffing Reform initiatives to date and contributing to overall Public Service renewal
- we have begun to develop an overall implementation strategy for the *VBMF* and key communication pieces for rolling out the *VBMF*, including our forthcoming *Directional Statement* and relevant sections of the *PSC's Annual Report*
- we conducted strategic environmental scans to gather intelligence useful to policy formulation and setting our future direction.

For further information on VBMF, please refer to:
(<http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9900e.htm>)

Resourcing Policy and Legislation

In 1999-2000, several initiatives were launched and completed, with regard to the:

- *Public Service Employment Regulations*
- *Standards for Selection and Assessment*
- Universal Classification Standard
- Exclusion Approval Orders
- *Staffing Policies and Guidelines*
- *Area of Selection Policy Framework*
- Official Languages.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ Policy and regulatory options and changes that arise from initiatives such as *La Relève*, Staffing Reform, the Universal Classification Standard (UCS), competency-based human resources management, and alternative service delivery.

*Public
Service
Employment
Regulations
(PSER)*

- we completed the initial phase of the comprehensive review of the *Regulations*, and published completely revised *Regulations* at the end of the fiscal year; to ensure understanding of the amended provisions, the *Regulations* were written in plain language to the extent possible, extensive support material was provided to stakeholders both directly and through the PSC's Website, and several information sessions were conducted across the country
- we began the analysis for the second phase of the comprehensive review in the second half of the fiscal year to deal with issues not resolved in the first phase.

Impact: as a result, the revised *Regulations* reflect the values and principles underlying sound human resource management, promote flexibility and efficiency in selection processes, provide new mechanisms to assist departments in obtaining their Employment Equity objectives and provide further protection of individual rights.

☞ For further information on Updates to the *PSER*, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/spb/menu.htm>

*Standards for
Selection and
Assessment*

- we completed Phase 1 of the review
- we amended the *Standards for Selection and Assessment* for the implementation of the Universal Classification Standard
- we approved the revisions and posted them on the PSC Website
- we launched Phase 2, an in-depth review of the *Standards for Selection and Assessment*
- we brought 150 departmental and union representatives in 8 workshops to examine options for a revised structure for group-specific standards in order to make recommendations
- we amended the *Standards for Selection and Assessment* for the Computer Systems (CS) and Personnel Administration (PE) groups; the revised PE *Standards for Selection and Assessment* were the subject of 3 workshops, one of which was videotaped and distributed to departments for use in informing the PE Community of the changes.

☞ For further information on *Standards for Selection and Assessment*, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/spb/menu.htm>

*Universal
Classification
Standard
(UCS)*

- we analyzed the impact of UCS on the definition of promotion and staffing policies and legislation
- we prepared Questions and Answers for departments to assist them with staffing during the UCS conversion
- we participated in the TBS Policy Integration Committee.

*Exclusion
Approval
Orders
(EAO)*

- we created two new EAOs: one to facilitate the appointment of term employees who had accumulated 5 years of continuous employment and one to facilitate appointments for the 2001 census
- we amended two EAOs: the EAO for the hiring of students was amended to ensure that students hired through internal selection processes are subject to a probationary period, and the EAO for Management Trainees

was amended in response to comments from the Standing Joint Committee for the Scrutiny of Regulations

- we accepted in principle to recommend that the Governor-in-Council make an Exclusion Approval Order, when certain conditions are met, to deploy persons found to have been involved in harassment.

☞ For further information on the EAO, please refer to:
(<http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9900e.htm>).

*Staffing
Policies and
Guidelines*

- we completed the revisions, with the exception of a few chapters where policy development work is underway
- we drafted two policy documents: "*Access / Volume Management in Recruitment*" and "*Without Competition Appointments from Outside the Public Service*".

☞ For further information on Staffing Policies and Guidelines, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/spb/menu.htm>

*Area of
Selection
Policy
Framework*

- we developed and recently approved a new *Area of Selection Policy Framework* based on values and principles. The *Framework* provides overall guidance to departments on the authority to establish areas of selection. Deputy Heads make decisions within the context of values as well as the legislative context, including the mobility provisions of the *Charter of Rights and Freedoms*. The PSC has issued bulletins to departments to provide guidance on the determination of areas of selection, including *Charter* compliance. We are planning to develop additional tools to support departments in making informed decisions on area of selection. Some of this work will involve guidance on areas of selection that meet the mobility provisions under the *Charter*, as well as those stemming from the *Agreement on Internal Trade* and the *Social Union Framework Agreement*.
- we started the analysis of the results of the consultation with unions and departments.

*Official
Languages*

- we provided information sessions to consultants and provided support for various committees dealing with official languages issues
- we analyzed the impact of revisions to the Official Languages Exclusion Approval Order and of a change to TBS policies on maximum allowable language training time.

Research

During this fiscal year, we carried out several activities and completed numerous projects, studies and papers in support of varying short and long-term goals related to our mission.

For example:

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ A research agenda addressing the PSC's objectives and policy/program development requirements.

Impact: as a result, through the analysis and dissemination of information and knowledge, we contributed to the advancement of HR Management in the Public Service.

- we created a PSC Research Advisory Committee to help set directions and approve projects and final versions of papers and studies; so far, this committee has approved 11 studies
- we produced studies of various types related to demographics and the labour market on 10 departments, 6 regions and 5 functional communities
- we informed - through statistical analysis of job promotion, mobility and functional communities - the thinking of the Task Force on Visible Minorities
- we held a series of 24 learning events called *The Chronicles* which provide a forum for knowledge and facts sharing, across our department
- we published and shared a series of papers that focused on best practices in other public services and in the private sector.

☞ For further information on Research, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/prcb/prcmaine.htm>

Communications and Outreach

During 1999-2000, the function concentrated on increasing awareness of PSC initiatives related to the promotion of the merit system and values-based staffing. We developed an awareness framework that lays the groundwork for a structured measuring and monitoring approach for assessing the degree to which our clients and stakeholders understand the PSC's core mandate. The framework is an integral part of the PSC's *Performance Measurement Strategy*.

Under the framework, we conducted focus groups to determine hiring managers' and HR specialists' understanding of the merit system and values-based staffing. Over time, the PSC will be able to determine if there is an increased understanding of the values-based approach to staffing as a result of its outreach and communications efforts. We are attempting to become a truly client-focused organization in the service of Canadians.

We launched the PSC Advisory Council in 1998, which is a forum for discussing and consulting on HR management issues of common interest and concern, and for exchanging information and views. This consultative body's participants include our senior representatives, public service unions, federal agencies and departments, and a Treasury Board observer. Accomplishments in 1999-2000 included the establishment of a secretariat to manage the Council's affairs, the identification of priorities – oversight, recourse and workforce mobility – the creation of working groups to address them, and the development of a Website.

Impact: as a result, we contribute to a heightened understanding of the merit system and the underlying values of key stakeholders (such as, the Canadian public, federal central agency partners and departments), clients and public servants associated with merit. Understanding leads to meritorious staffing decisions, which contribute to a highly competent Public Service for a strong and united Canada.

Furthermore, we continued to review and reshape our communications frameworks, tools and networks to better reach key stakeholders and clients, such as parliamentarians and the Canadian public. As well as tabling the required reports in Parliament, we refined a Parliamentary Engagement Strategy that provides for increased dialogue. It will be implemented in 2000-01.

Information Management and Review

Staffing Accountability

Staffing Delegation and Accountability Agreements

The new *Values-Based Merit Framework* adopted by the PSC, as well as the increased delegation of staffing responsibilities to departments, prompted us to delineate a new accountability and reporting framework that holds Deputy Heads accountable for exercising delegated staffing authority. This new accountability and reporting framework is in line with the modernized Comptrollership approach, which emphasizes accounting for results and suggests a more active departmental participation in the assessment of staffing performance.

Impact: as a result, departments participated in the development of tailor-made *Staffing Delegation and Accountability Agreements*.

In that context, we began by developing new *Staffing Delegation and Accountability Agreements* with Deputy Heads of the larger departments. We are now proceeding with developing new Agreements with the smaller departments. During 1999-2000, fifteen agreements were signed and a further eight were close to completion. The departments covered by these Agreements represent almost

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ Information management policies, practices and tools, that support an exchange of information on the performance of the Public Service human resources system.
- ▶ New initiatives to support merit promotion.

30% of the Public Service. It is our objective to sign new Agreements with all departments by March 31, 2001.

☞ For further information on Delegation of Staffing Authorities, please refer to:
http://www.psc-cfp.gc.ca/accecx/delegation/delegation_e.htm

Assessment of Departmental Performance in Staffing

As part of the new PSC approach to accountability, Deputy Heads are required to report to us annually through the submission of a departmental staffing performance report, based on staffing indicators built into the *Staffing Delegation and Accountability Agreements* referred to above.

Impact: as a result, departments received feedback on the assessment of their staffing performance.

In 1999-2000, we began to develop an approach to the way we will assess departmental staffing performance, as well as the criteria we will use in this regard. A pilot assessment was conducted for the first four departmental reports submitted to the

PSC within the 1999-2000 fiscal year. Departments were consulted on the process and their views will help shape our plans for future assessments.

Impact: as a result, Parliament will receive information on the health of the Public Service staffing system.

Departments will be informed individually of their assessments. In addition, a roll-up of the overall findings and trends will be built into a report on the health of the staffing system, which will be presented in the *PSC's Annual Report* to Parliament.

Accountability "Tool Kit"

We provided departments with a Tool Kit entitled *Accountability for Staffing* to help them meet their accountability obligations under the delegated staffing system. It includes the following documents:

Impact: as a result, departments received tools, advice and assistance in conducting a self-assessment of their staffing performance and reporting to the PSC.

Staffing Accountability Framework:

describes the overall accountability regime accompanying the delegation of staffing powers, and helps departments with the development of the *Staffing Delegation and Accountability Agreements*.

An Approach to Monitoring Staffing and a Risk Assessment Model: help departments identify staffing risks and conduct subsequent monitoring activities.

PSC Staffing Values Surveys: help departments measure employees' and managers' perceptions of staffing values.

Early Warning System: provides a staffing system intelligence, identifying issues and trends for further analysis, learning and improvement; helps departments with the preparation of their performance reports.

A Guideline to Staffing Performance Reports: helps departments report to the PSC on their staffing performance, describing what a report is to include regarding key merit values.

Attestation of Departmental Staffing Report Reliability: outlines the due diligence considerations of the PSC with regard to staffing reports and the criteria by which the attestation of reliability will be conducted.

In response to departmental requests, we are also developing a template for departmental reports which will provide a structured model to departments for reporting to the PSC. Departmental reports are due during the second quarter of each fiscal year.

☛ For further information on Tool Kit, please refer to:
<http://www.psc-cfp.gc.ca/prcb/premaine.htm>

PSC's Early Warning System

Impact: as a result, departments and other stakeholders received an early warning of possible problems with regard to staffing on a departmental or system-wide basis.

The PSC's *Early Warning System* is an annual exercise used to identify potential risks in the area of staffing, both in terms of individual departments and the Public Service-wide staffing system. We gather both quantitative and qualitative data from various sources,

then share our findings with departments and other stakeholders to indicate areas that warrant surveillance and possible future action.

Evaluations and Reviews

We carry out our oversight and accountability role, in part, by conducting evaluations, performance studies and Public Service-wide reviews aimed at examining important issues related to HR values, policies and programs that fall within our mandate.

Impact: as a result, through our evaluations, performance studies and Public Service-wide reviews, we have a better understanding of the main trends and factors related to specific issues examined and shared the “best practices” among departmental partners and other stakeholders.

During 1999-2000, we conducted the following study and review:

○ *Post-Secondary Recruitment Longitudinal Study*

A study of the Fall 1998 Post-Secondary Recruitment campaign was conducted in order to better understand trends in the recruitment of candidates from diverse

backgrounds into the Public Service and to identify barriers to diversity and Employment Equity in the various stages of the recruitment process.

This study included the PSC-managed phases of the campaign and examined appointment data to assess the effectiveness of the campaign in support of the Public Service's goals of renewal and diversity. The results of the study will be available in fiscal year 2000-01.

○ *Thematic Review on Access to Public Service Employment Opportunities*

One of the main factors that impacts on the PSC's *Values-Based Merit Framework* is the type of access provided to Public Service employment opportunities.

Access refers to the extent to which the Canadian public and persons already employed in the Public Service are made aware of and given an opportunity to apply for Public Service jobs and to eventually be appointed. As defined, accessibility is mostly affected by decisions concerning the type of selection process used (with or without competition) and, in the case of competitions, the area of selection, the advertizing method, the notice period and the establishment of the eligibility list.

Six departments were selected for the review based on criteria such as appointment activity, population size, mix of resourcing options, and decentralization. The results of the review will be available in fiscal year 2000-01.

Employment Systems Reviews

In 1999-2000, we continued the review of our employment systems in support of the implementation of the *Employment Equity Act (EEA)*. The purpose of this exercise is to identify barriers to employment opportunities for persons in the designated groups that may exist within our policies, systems and practices, and to take measures to eliminate any barriers identified.

As required by the *EEA* and, in light of the key role of employee representatives in the advancement of Employment Equity in the Public Service, we developed and implemented a framework for consulting and collaborating with unions on our employment systems reviews, and on the action plans developed as a result of these reviews.

This framework was developed in consultation with the National Joint Council's Joint Employment Equity Committee (JEEC), which provides a national forum where the Treasury Board Secretariat, the PSC and unions can consult and collaborate on the preparation, implementation and revision of Public Service-wide Employment Equity components.

Impact: as a result, we complied with the *Employment Equity Act* by eliminating identified barriers to employment opportunities for persons in the designated groups that existed within our policies, systems and practices.

The JEEC was consulted on the action plans developed in response to two reviews completed and reported in last year's Departmental Performance Report, namely the *Review of the PSC's General Recruitment and Priority Administration Systems* and the *Review of Selected Instruments of the PSC's Personnel Psychology Centre*. The comments made served to amend and update the two action plans, which are being implemented.

For further information on issues, recommendations and implementation of the recommendations, please refer to: <http://www.psc-cfp.gc.ca/prcb/prcmaine.htm>

In 1999-2000, we initiated another important component of our Employment Equity review, i.e. a *Review of PSC's Executive Resourcing and Development Systems*.

This review will focus on the:

- systems used for recruiting, assessing, appointing and promoting persons to executive positions in the Public Service, including: the Assistant Deputy Minister Prequalification Process
- resourcing activities carried out through The Leadership Network
- executive acting appointments made by departments and agencies under PSC delegated authority
- executive interchange.

The review will also include executive counselling, the Accelerated Executive Development Program and the Career Assignment Program. The results of the review will be available in fiscal year 2000-01.

Information Management

During 1999-2000, we focused on defining our information requirements and the implementation of our *Information Strategy and Plan* to better address our strengthened role in oversight and our accountability to Parliament.

With the elimination of the Report on Staffing Transactions as of April 1, 1999, we implemented processes to generate appointment activity from the Pay System. The developments of data quality and data management techniques were also required to support this shift in infrastructure. In addition, we developed a proposal for a new program of special sample surveys to augment this base information. Considerable consultation with our

Impact: as a result, with estimated appointment information obtained from the Public Works and Government Services Canada pay system via algorithms, the PSC is able to meet its own and client's information needs through improved data quality.

representatives, the Human Resources Community and focus groups of employees and managers was required in the development of the proposal. A field test of the survey was conducted in the last quarter of 1999-2000 with the results to be evaluated early in the new fiscal year.

Impact: as a result, departments are better able to understand their obligations under the *Employment Equity Act* and have the necessary quantitative support to meet these obligations.

We continued to contribute significantly to the ongoing initiatives related to the renewal of the Public Service. In conjunction with the TBS, we provided each department with comprehensive data necessary to do the workforce analysis required under the *Employment Equity Act*. In partnership with TBS, we also developed a

training module and workshop covering the quantitative aspects of the employment systems review. In 1999-2000, work was initiated with respect to the determinants of Employment Equity numerical goal setting.

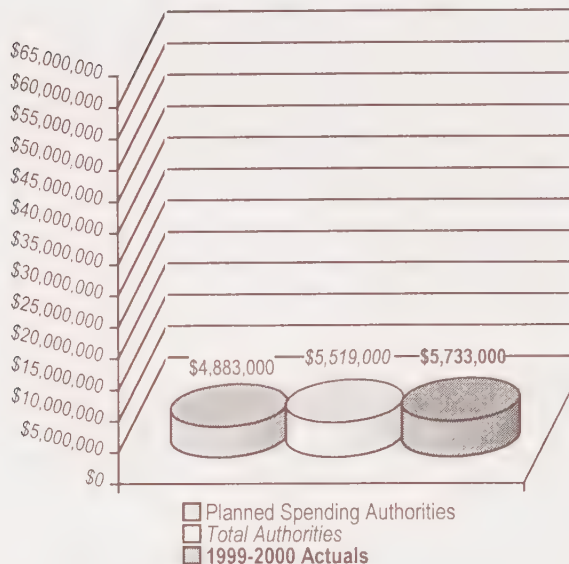
Regular operational data and information services to departmental clients and the PSC were maintained while shifting to the new data collection and processing strategy of using estimates of appointment activity derived from the Pay System. Ongoing data quality and data management activities continued.

With the proliferation of different information systems supporting various aspects of HR management, we also "promoted the merit system" by advocating a framework for information management and sharing across departments. We worked in various fora to promote notions of systems harmonization. Ongoing activities regarding harmonization are engaged with departments as well with TBS. The major activities include the development of services from PSC with the federal HR systems to support the harmonization of the HR information.

Impact: as a result, harmonization of HR information within the federal Public Service will ensure that the PSC has a high-quality source of information to support it in the application of the merit principle.

2.3.2.4 Business Line: Recourse

Financial Allocation Chart



Note: Major changes between Planned Spending Authorities and *Total Authorities* are attributable to additional funding received for the carry forward from 1998-99, the compensation for new collective bargaining, the Dispute Resolution Fund and the incremental Employee Benefit Plan costs. The variances between *Total Authorities* and **Actuals** relate primarily to the severance, maternity and the year-end expense pertaining to collective bargaining compensation costs.

Objective

To provide independent recourse processes in support of the merit principle in order to protect the public interest and to promote, through effective intervention and education, the application of merit, fairness, equity and transparency.

Description

This business line hears appeals by public servants against alleged breaches of the *Public Service Employment Act (PSEA)* and *Regulations* on matters such as appointment and promotion. Recourse is also responsible for the investigation of complaints and irregularities in the resourcing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of harassment in the workplace and for conciliating settlements where complaints are upheld. Training, advice and assistance are also provided to departments, unions, other organizations and individuals.

Recourse Initiatives and Activities

The PSC believes that positive perceptions and views, as well as pertinent information availability of the recourse processes, are fundamental to clients' and stakeholders' satisfaction.

In addition to providing many formal classroom-training sessions, we conducted numerous information sessions and focus groups aimed at providing information on early intervention, conflict resolution and mediation. Participants have left with a sense of enthusiasm and optimism. The evaluations and comments made during the sessions were quite positive, indicative that participants appreciate that we are moving to respond to their desire for more effective and timely informal processes.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ Positive perceptions and views of the recourse process among clients and stakeholders.
- ▶ Rules, procedures and other aspects of the recourse process that are clear, well disseminated and understood by all parties.
- ▶ No costs or constraints that limit the ability of employees to take part in recourse processes.
- ▶ Appeal board chairpersons and investigators, mediation and conciliation officers who appear independent in basing their decisions or findings solely on the merits of the cases before them.
- ▶ Recourse processes that are timely and operate at optimum cost.

To ensure that rules, procedures and other aspects of the recourse processes are clear, well disseminated and understood by all parties, we have developed a communication strategy and a brochure on recourse processes in the Public Service. We have revised the Appeal Board Practices and Procedures Guide, and the Document of Appeal and Request for Information. We are in the process of re-designing our Recourse Internet site.

In line with the PSC new *Performance Measurement Strategy* and its three year *Performance Measurement Implementation Plan*, a set of key result statements and performance indicators were developed for the Recourse business line. Implementation of the *Performance Measurement Framework* is to begin in the Fall of 2000, with the development of an action plan to begin collecting reliable data. The full implementation over the next two years will help us to collect important information on how successful we are at providing recourse processes that are timely, fair, accessible and which contribute to a highly competent, non-partisan and professional public service which is appointed according to merit. This information will help us to explore with our stakeholders if further modifications are necessary to ensure a viable recourse process for the future. Such performance measurement requires extensive data collection and assessment, including a re-design of our automated information management system. Thus, we expect full implementation of the data collection phase by the end of March 2002.

It is of utmost importance for us that no costs or constraints limit the ability of employees to take part in recourse processes. To this end, we schedule hearings at locations convenient to the appellant / complainant, and will pay for travel (as per Treasury Board guidelines) when necessary to enable their participation. We endeavour to work with all parties to identify acceptable dates for hearings.

For fiscal year 1999-2000, there were 689 complaints filed, 1499 selection processes appealed, 550 appeal decisions rendered and 3979 appellants.

☛ **For further information on Recourse data, please refer to the appendix in the PSC's 1999-2000 Annual Report (<http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9900e.htm>).**

Caution is always taken to ascertain that Recourse Officers appear independent in basing their decisions or findings solely on the merits of the cases before them. All contacts with parties prior to the hearing are channelled through the Registrar's Office to ensure that the impartiality of Recourse Officers is maintained. Pre-hearing procedural matters are addressed via teleconferences with all parties present. In support of this independence, recent Federal Court cases have found no apprehension of bias on the part of the Recourse Officers.

Impact: as a result, the Early Intervention in Appeals Program enabled us to be pro-active by intervening early before the formal appeal process in order to bring parties closer together or to resolve issues, thus avoiding or facilitating the formal process.

We are always striving to expedite recourse processes to ensure that they are timely and operate at optimum cost. To this end, in July 1999, the PSC instituted an Early Intervention in Appeals Program funded by Justice Canada's Dispute Resolution Fund. The Program is geared towards early resolution of appeals filed with the PSC under the *Public Service Employment Act*.

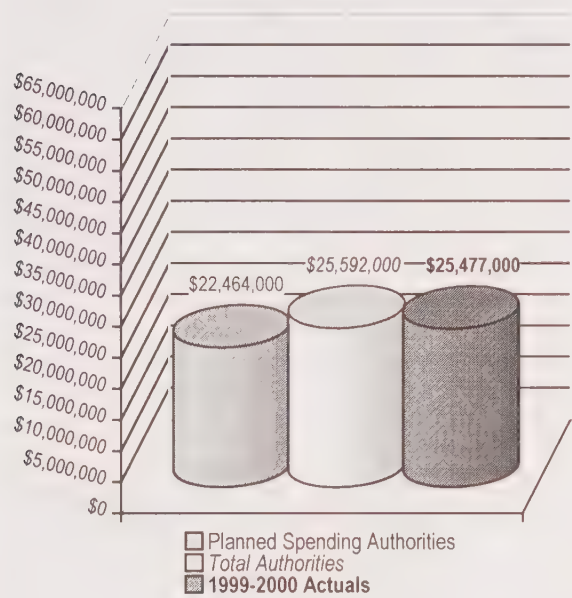
This initiative was introduced as a follow-up to consultations with individuals who have informed us of their dissatisfaction with the formal appeal process as they felt that their concerns were not adequately addressed by the process.

Also, our presence in all major cities across Canada reduces travel and accommodation costs while providing for more prompt availability of Recourse Officers to process appeals and complaints. We consider alternatives to in-person interaction, such as teleconferencing and video conferencing, or decisions based on written submissions, where appropriate and acceptable by the parties involved. In our attempt to modernize processes and, in line with the Government On-line initiative, we are seriously looking into Web-technology as a way to hasten recourse processes.

☛ **For further information on Recourse, please refer to: <http://www.psc-cfp.gc.ca/audit/internet/recourse.htm>**

2.3.2.5 Business Line: Corporate Services

Financial Allocation Chart



Objective

To provide central services and systems in support of the corporate management and all PSC program activities.

Description

This business line includes the activities of the President and Commissioners, management systems and policies, finance, HR management, informatics, internal audit and evaluation and other administrative and support services.

Note: Major changes between Planned Spending Authorities and *Total Authorities* are attributable to additional funding received for the carry forward from 1998-99, the compensation for new collective bargaining and the Space Utilization Interim Incentive. The variances between *Total Authorities* and **Actuals** relate primarily to staffing actions and PSC priorities which did not materialize offset by the severance, vacation, maternity allowance and the year-end expense pertaining to collective bargaining compensation costs.

Human Resources Management

On June 24, 1999, in the context of Staffing Reform, the PSC, as a department, signed a Staffing Delegation and Accountability Agreement. Further to this agreement, the staffing authority of the Deputy Head was delegated to managers in the department who received training in the fall of 1999 and who met the delegation criteria.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- ▶ An appropriate Human Resources Management Framework to support Staffing Reform and the new Universal Classification Standard (UCS), and provide managers with tools they need.
- ▶ A healthy climate where employees are recognized for their achievements, empowered to manage their careers, and facilitated in their efforts to acquire the skills, knowledge and competencies required by the new organization through the PSC's *La Relève* Plan.

Organization-wide implementation of the Universal Classification Standard continued, consistent with the deadlines set by Treasury Board Secretariat.

As per our *La Relève* Plan, we formalized a process for developing position competency profiles and officially adopted it as a department-wide approach. Various tools that had been developed in support of this process, such as a PSC competency dictionary, were further refined. This permitted work on the development of position competency profiles in the department to progress throughout the year.

We continued working on other tools to support the application of competency-based HR management. As well, we completed the development of the Human Resources Planning Module and its database which will capture information on our employees and positions, and will permit quantitative and qualitative analyses. A Learning Compendium, which contains over 1,000 learning activities linked to the PSC competencies, was also finalized.

Impact: as a result, we have a better knowledge of our workforce for staffing, managing training and development, and succession planning.

We widely disseminated information on our *Human Resources Management Framework*, which provides a comprehensive appreciation of employee competencies, and permits better HR planning and career progression. In parallel with the implementation of a competency-based

approach, work continued on implementing a new department-wide strategy for managing training and development. We also implemented an Orientation Program for new employees and adopted a new *PSC Employee Recognition Framework*.

Finance and Administration

In 1999-2000, we introduced a *Planning and Accountability Framework* which is consistent with the Comptrollership values and principles. This framework is an important element of the PSC *Financial Management Strategy* to improve planning and management of financial resources in the department. As well, a relationship strategy was developed to improve communications.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- Awareness and acceptance of a modernized Comptrollership approach by better aligning departmental resources with corporate priorities, by implementing and integrating all business, financial and performance frameworks, and by improving management information with an integrated information system that is *Financial Information Strategy* compliant.

Impact: as a result, our initiatives increased managers' awareness of better managing financial resources and managing for results, and enabled management at all levels to better measure, monitor and report on performance.

We also successfully integrated strategic and business planning, including the allocation of resources for the fiscal year 1999-2000. We prepared and approved a comprehensive business plan that focused on the strategic direction and corporate priorities. In addition, we established quarterly progress reports measuring progress against the corporate priorities, planned

deliverables and resources allocated, and appropriate

measures taken when deemed necessary.

Furthermore, we took a leadership role in advancing the state of the system readiness for all departments and agencies using the Free Balance Financial System in the context of the Government *Financial Information Strategy*. We tested the new software developed by Free Balance Inc. and introduced it in the PSC by March 31, 2000 in time for the beginning of the new fiscal year. As well, we introduced a new salary management system to help managers better manage their salary dollars.

Information Technology

For Year 2000 date anomalies, we successfully assessed, corrected and tested all software, hardware and facilities. Contingency and business resumption plans were put into place but were not utilized since we encountered no difficulties during the mobilization, date rollover and recovery periods.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- Enhanced technological support for evolving business activities through cost-effective, cohesive, adaptive and secure information technology environment.

In the 1999-2000 fiscal year, we continued enhancing Information Technology (IT) governance processes through the establishment of two key management steering committees and through the implementation of an IT business case approach to making

IT investments. We restructured the Information Technology organization largely based on the repatriation of Computer Systems resources from different business lines and the creation of a centralized Help-desk and a Client Relationship Management team. Significant investments were made in training staff in Web development techniques and new technologies. We also launched a PSC-wide project aimed at re-designing and streamlining our different Websites.

The PSC was the successful lead organization for the implementation of the *Financial Information Strategy* for the Free Balance cluster group of users and, across the department, we successfully implemented the Leave Information Management System.

Using a newly implemented object-oriented methodology and development platform, major advancements were achieved in the development of a Web-based General Recruitment system. For the support of two campaigns, we re-designed the Post-Secondary Recruitment Website.

Our network, the PSCNet, was upgraded to industry standard and key elements of the Corel Office Automation suite were implemented. Major advancements were made in modernizing and consolidating our computer-processing infrastructure.

Internal Audit

During the 1999-2000 fiscal year, we established a Management Review Committee to provide:

- direction and support to the internal audit function
- a forum to share best practices and lessons learned
- support for cost-effective management actions.

Expected Results from the 1999-2000 Report on Plans and Priorities

- Internal audits and reviews that help the PSC improve its management practices and the effective and efficient use of its resources.

Impact: as a result, the audits undertaken contributed to the management and cost-effectiveness of program delivery activities and internal operations, and to the strengthening of accountability.

We drafted an internal audit policy, established a multi-year internal audit plan, initiated a risk methodology, and completed several audits.

☞ For further information on findings and recommendations of completed audits, do not hesitate to contact the Executive Director of the Corporate Management Branch.

Corporate and International Affairs

In 1999-2000, as part of the Memorandum of Understanding (MOU) between the Ministry of Personnel (MOP) of China and the PSC, which is now entering its ninth year of successful exchanges, we organized the visits of two Canadian delegations travelling to the People's Republic of China.

The first Canadian delegation presented seminars at the MOP and at the University of Hong Kong on "*Management and Control of Labour Costs*". The second Canadian delegation was led by Commissioner Ginette Stewart who participated in the official signing of the third four year long MOU between the two organizations.

Also during this fiscal year, we continued to chair the consortium of organizations which oversees Canada's participation in the International Institute of Administrative Sciences (IIAS). Canada was actively involved in the 1999 IIAS Conference on "*Accountability in Public Administration: Reconciling Democracy, Efficiency and Ethics*". We were successful in negotiating the appointment of a Canadian federal Assistant Deputy Minister as a Vice-President of IIAS, along with the appointment of another federal executive as Chair of an IIAS Working Group on the role of women in civil society.

Impact: as a result, we contributed to the Government-wide priorities by promoting Canada's values and place in the world.

Finally, we welcomed to the PSC and organized the visits of 22 delegations representing 15 different countries, which were interested in sharing expertise on the PSC's role, mandate and programs.

Section III - Consolidated Reporting

This section is not applicable to the PSC.

Section IV - Financial Performance

4.1 Financial Performance Overview

In 1999-2000, the PSC has improved its financial management practices. During the year, funds were realigned to address emerging funding pressures. Overall, the financial performance was significantly improved as compared to previous years.

4.2 Financial Summary Tables

Table 1	Summary of Voted Appropriations
Table 2	Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
Table 3	Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
Table 4	Respendable Revenues
Table 5	Non-Respendable Revenues
Table 6	Revolving Fund Financial Summaries

Table 1 – Summary of Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority (\$ thousands)				
Vote		Planned Spending	1999-2000 Total Authorities	Actual
Public Service Commission				
125	Program expenditures	93,735	107,802	105,013
(S)	Contributions to employee benefit plans	13,219	15,244	15,244
(S)	Staff Development and Training Revolving Fund*	-	-	(432)
Total Agency		106,954	123,046	119,825

Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.

Total Authorities and Actual figures include the proceeds and spending of proceeds from the disposal of surplus Crown assets.

* Figures are reflected on an accrual basis of accounting.

Table 2 – Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line (\$ thousands)							
Business Lines	FTEs	(4) Operating	Capital	Grants & Contributions	Total Gross Expenditures	Less: Responsible Revenues*	Total Net Expenditures
Resourcing							
(planned spending)	582	49,566	-	-	-	-	49,566
(total authorities)	602	60,422	-	-	-	-	60,422
(actuals)	576	58,325	-	-	-	-	58,325
Learning							
(planned spending)	204	15,124	-	-	-	-	15,124
(total authorities)	195	16,175	-	-	-	-	16,175
(actuals)	222	17,235	-	-	-	-	17,235
-Subsidy							
(planned spending)	-	2,798	-	-	-	-	2,798
(total authorities)	-	2,848	-	-	-	-	2,848
(actuals)	-	2,771	-	-	-	-	2,771
- Staff Development and Training Revolving Fund							
(planned spending)	66	8,546	-	-	-	8,546	-
(total authorities)	66	8,546	-	-	-	8,546	-
(actuals)(1)	56	10,096	-	-	-	10,528	(432)
Policy, Research and Outreach							
(planned spending)	130	12,119	-	-	-	-	12,119
(total authorities)	138	12,490	-	-	-	-	12,490
(actuals)	122	10,716	-	-	-	-	10,716
Recourse							
(planned spending)	65	4,883	-	-	-	-	4,883
(total authorities)	64	5,519	-	-	-	-	5,519
(actuals)	67	5,733	-	-	-	-	5,733
Corporate Services (2)							
(planned spending)	231	22,464	-	-	-	-	22,464
(total authorities)	269	25,592	-	-	-	-	25,592
(actuals)	248	25,477	-	-	-	-	25,477
Total							
(planned spending)	1,278	115,500	-	-	-	8,546	106,954
(total authorities)	1,334	131,592	-	-	-	8,546	123,046
(actuals)	1,291	130,353	-	-	-	10,528	119,825
Other Revenues and Expenditures							
Non-responsible Revenues(3)**							
(planned spending)							(740)
(total authorities)							(740)
(actuals)							(314)
Cost of services provided by other departments							
(planned spending)							16,799
(total authorities)							16,799
(actuals)							17,147
Net Cost of the Program							
(planned spending)							123,013
(total authorities)							139,105
(actuals)							136,658

(1) Figures are reflected on an accrual basis of accounting.

(2) The Corporate Services Business Line includes the activities of the President and Commissioners, management systems and policies, finance, human resources management, informatics, internal audit and evaluation, and other administrative and support services.

(3) Consists of discretionary language training.

(4) Includes contributions to employee benefit plans.

*Formerly "Revenues Credited to the Vote".

** Formerly "Revenues Credited to the General Government Revenues (GGR)".

Table 3 – Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Historical Comparison of Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line (\$ thousands)

Business Lines	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Resourcing	54,426	52,285	49,566	60,422	58,325
Learning*	17,907	18,740	17,922	19,023	19,574
Policy, Research and Outreach	11,179	11,244	12,119	12,490	10,716
Recourse	5,300	5,363	4,883	5,519	5,733
Corporate Services	22,108	23,626	22,464	25,592	25,477
Total	110,920	111,258	106,954	123,046	119,825

Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.

*The 1999-2000 actual figures for the Staff Development and Training Revolving Fund component are reflected on an accrual basis of accounting and the 1997-98 and 1998-99 actual figures are on a cash basis of accounting.

Table 4 – Respendable Revenues*

Respendable Revenues by Business Line (\$ thousands)

Business Line	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Revenues	Total Authorities	Actual*
Learning					
- Staff Development and Training Revolving Fund	7,003	9,261	8,546	8,546	10,528
Total Respendable Revenues	7,003	9,261	8,546	8,546	10,528

Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.

*Formerly "Revenues credited to the vote". These figures are reflected on an accrual basis of accounting.

Table 5 – Non-Respendable Revenues*

Non-Respendable Revenues by Business Line (\$ thousands)					
Business Line	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Revenues	Total Authorities	Actual
Learning:					
- Discretionary Language Training Services	742	487	740	740	314
Total Non-Respendable Revenues	742	487	740	740	314

Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.

*Formerly "Revenues Credited to the General Government Revenues (GGR)".

Table 6 – Revolving Fund Financial Summaries

Staff Development and Training Revolving Fund (\$ thousands)					
	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Revenues	7,003	9,261	8,546	8,546	10,528
Expenses	6,668	9,239	8,546	8,546	10,096
Profit or (Loss)	335	22	0	0	432
Other Revenues: (1)					
Early Departure Incentives	1,878	-	-	-	-
Other Expenses: (1)					
Employee termination benefit expenses	67	-	-	-	-
Profit or (Loss)	2,146	22	0	0	432
Add items not requiring use of funds:					
Depreciation/amortization	159	107	125	125	94
Provision for employee termination benefits	202	246	60	60	131
Loss on disposal of capital assets	134	62	-	-	147
Changes in working capital and other elements: (2)	-2,602	-206	-	-	67
Investing activities:					
Acquisition of depreciable assets	-52	-26	-50	-50	-231
Cash surplus (requirement)	-13	205	135	135	640
Authority: cumulative surplus(draw down)	6,832	7,037	6,539	6,539	7,677

(1) Other Revenues and Other Expenses and the retroactive adjustment represent costs and financing related to the special departure incentive programs (Early Departure Incentive and Early Retirement Incentive).

(2) Other elements represent variations of the long-term provision for employee termination benefits and transactions accounted against the appropriation after March 31, the Early Departure Incentives and the retroactive adjustment relating to the transfer from Vote 5.

Section V - Departmental Overview

5.1 Mandate, Mission, Vision and Responsibilities

What are we?

We are an independent agency.

What is our mandate?

- We are responsible for safeguarding the values of a professional Public Service: competence, non-partisanship and representativeness.

What do we do?

- we administer the *Public Service Employment Act (PSEA)* and a merit-based staffing system
- we are responsible for the appointment of qualified persons to and within the Public Service
- we provide recourse and review in matters under the *PSEA*
- we deliver training and development programs
- we carry out other responsibilities as provided for in the *PSEA* and the *Employment Equity Act (EEA)*.

What is our mission?

- to maintain and preserve a highly competent and qualified Public Service in which appointments are based on merit
- to ensure that the Public Service is non-partisan and its members are representative of Canadian society.

We are an active partner in developing the broad framework for human resource management and ensuring the health of the federal human resource system.

What is our vision?

- to be a key partner in shaping an effective and respected Public Service for Canadians.

What are our responsibilities?

- we have exclusive responsibilities:
 - We are generally responsible for the administration of the *PSEA* in the federal Public Service. The *PSEA* governs staffing and a number of other employment

matters in the federal Public Service, and gives us exclusive authority to make appointments in all government departments and agencies that do not have separate staffing authority under specific legislation. Our exclusive responsibilities pursuant to the *PSEA* include:

- making appointments to and within the Public Service according to merit
- developing and administering processes, as well as establishing *Standards for Selection and Assessment* with respect to appointments in the Public Service
- operating an appeals system for appointments and a recourse process for deployments
- auditing and monitoring staffing activities
- conducting investigations into staffing process
- administering sections 32, 33 and 34 of the *PSEA*, which pertain to the political rights of public servants to participate as candidates in elections
- making exclusions from the operation of the *PSEA* or parts thereof with the approval of the Governor-in-Council
- making regulations governing matters under the *PSEA*
- reporting to the Governor-in-Council on matters relating to the application of the *PSEA*
- reporting to Parliament on an annual basis on our activities.

Our jurisdictional powers rest with our three Commissioners, one of whom is the President and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor-in-Council for a 10 year term, the Commissioners have the status of a Deputy Head. Together, they ensure fulfilment of all Commission's objectives, powers, functions and responsibilities under the *PSEA*.

The *PSEA* enables us to delegate our authority to make appointments to departments and agencies. Through *Staffing Delegation and Accountability Agreements*, we entrust departments and agencies with a major role and responsibility in selection and appointment. Departments and agencies, acting under our delegated authority are accountable to us.

○ **we also have non-exclusive responsibilities:**

- We are also responsible for certain functions that are not exclusively in our domain although consistent with our mandate. Some activities are assigned by the Governor-in-Council or carried out at the request of the Treasury Board. These include:
 - middle management, supervisory and speciality training
 - language training
 - developmental courses and programs
 - audits of certain personnel management functions
 - investigation of harassment complaints in the workplace

- specific activities in the fields of HR planning, career development and counselling for the executive group and participation of under-represented groups
- administration and implementation of Treasury Board special measures and Employment Equity programs.

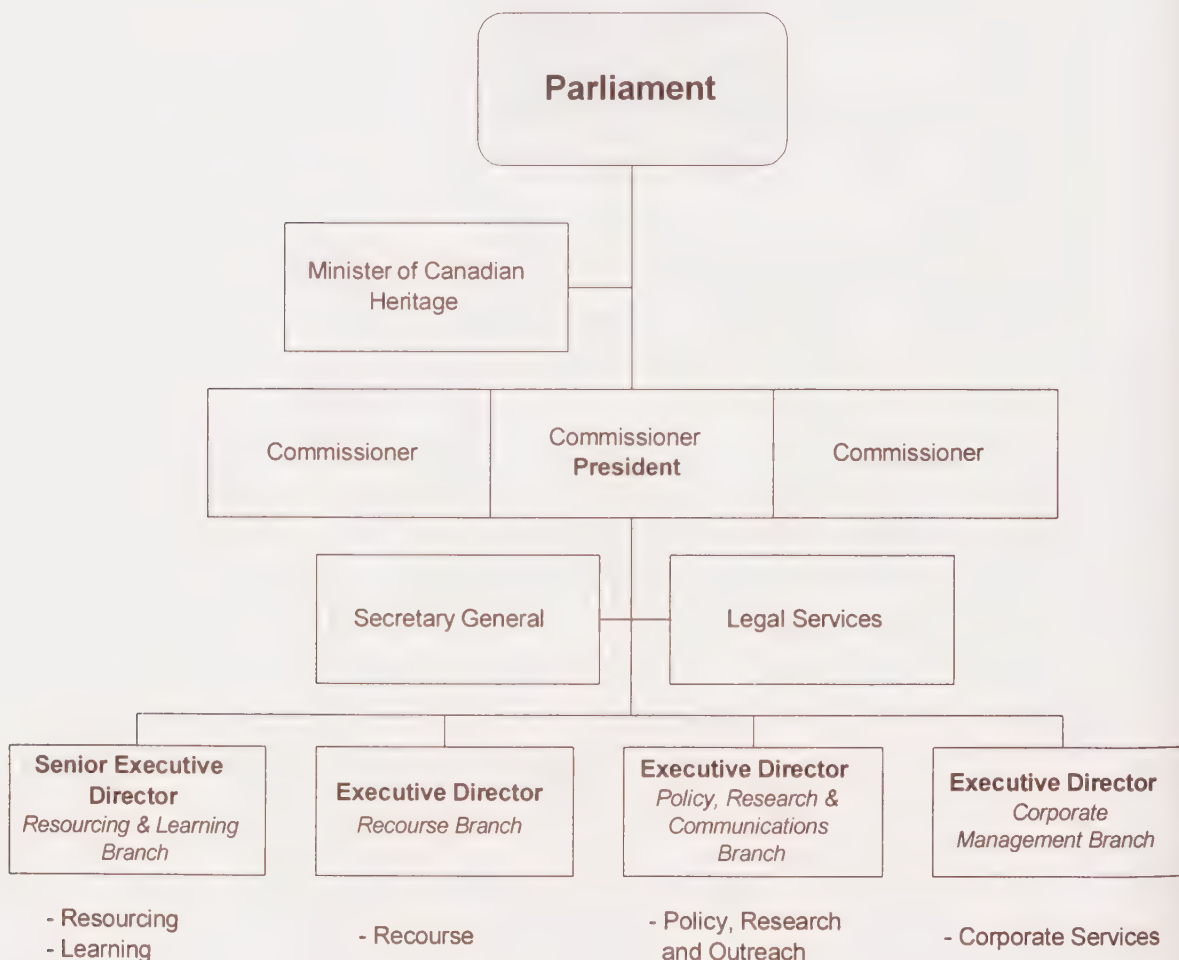
Since October of 1996, the *EEA* applies to the Public Service. We share responsibilities under the *Act* with the Treasury Board because of the Commission's authority over staffing in the Public Service. We may also carry out, under our own activities, the implementation of programs in a manner to further Employment Equity in the Public Service, as well as adopt regulations respecting the appointment of persons from Employment Equity groups.

5.2 Organizational Structure

In 1999-2000, we maintained the organizational structure established in 1997-98, with four Branches responsible for delivering the five business lines, as illustrated below.

PSC Organization 1999-2000

NOTE: In matters dealing with the *Public Service Employment Act*, the Minister of Canadian Heritage is designated as spokesperson for the PSC in Parliament and is also the appropriate Minister within the context of the *Financial Administration Act* and for the PSC in its employer role under the *Employment Equity Act*.



Section VI - Other Information

6.1 Contacts for Further Information

Scott Serson

President
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
Canada
K1A 0M7
telephone: (613) 992-2788
fax: (613) 996-4337
scott.serson@psc-cfp.gc.ca

Ginette Stewart

Commissioner
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
Canada
K1A 0M7
telephone: (613) 995-9051
fax: (613) 996-4337
ginette.stewart@psc-cfp.gc.ca

Michelle Chartrand

Commissioner
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
Canada
K1A 0M7
telephone: (613) 992-2644
fax: (613) 996-4337
michelle.chartrand@psc-cfp.gc.ca

Amelita Armit

Senior Executive Director
Staffing and Recruitment Programs Branch
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
Canada
K1A 0M7
telephone: (613) 992-0894
fax: (613) 992-9905
amelita.armit@psc-cfp.gc.ca

Denise Boudrias

Executive Director
Learning, Assessment and Executive Programs
Branch
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
Canada
K1A 0M7
telephone: (613) 995-7993
fax: (613) 943-5149
denise.boudrias@psc-cfp.gc.ca

Douglas Rimmer

Executive Director
Policy, Research and Communications Branch
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
Canada
K1A 0M7
Telephone: (613) 995-6134
fax: (613) 995-0221
douglas.rimmer@psc-cfp.gc.ca

Gilles Depratto

Executive Director
Recourse Branch
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
Canada
K1A 0M7
telephone: (613) 992-5418
fax: (613) 995-6985
gilles.depratto@psc-cfp.gc.ca

Michael Nelson

Executive Director
Corporate Management Branch
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
Canada
K1A 0M7
telephone: (613) 992-2425
fax: (613) 992-7519
michael.nelson@psc-cfp.gc.ca

Information on the Public Service Commission may be obtained from the departmental Website at: <http://www.psc-cfp.gc.ca/>

6.2 Legislation Administered and Associated Regulations

Legislation assigning exclusive functions and responsibilities to the PSC:

Public Service Employment Act R.S.C. 1985, c. P-33 as amended

☞ For further information on *PSEA*, please refer to:
http://www.psc-cfp.gc.ca/accex/delegation/delegation_e.htm

Legislation assigning specific functions to the PSC:

Employment Equity Act S.C. 1993-94-95, c. 44

Legislation directly impacting on PSC functions:

A. *Canadian Human Rights Act* R.S.C. 1985, c. H-6 as amended

B. *Official Languages Act* S.C. 1988, c. 38

C. Canadian Charter of Rights and Freedoms,
Part I of *Constitution Act*, 1982 being
schedule B of the *Canada Act* 1982
(U.K.), 1982, c.11

D. *Canada Customs and Revenue
Agency Act* 1999, c.17

E. *Parks Canada Agency Act* 1998, c.31

Legislation containing responsibilities which Treasury Board assigns to, shares with or impacts on the PSC:

Financial Administration Act R.S.C. 1985, c. F-11 as amended

☞ For further information on the above-mentioned acts, please refer to:
<http://canada.justice.gc.ca/FTP/EN/Laws/Title/F/index.html>

6.3 Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

The following documents are available:

PSC Annual Report (1998-99)

Please refer to: <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9899e.htm>

PSC Annual Report (1999-2000)

Please refer to: <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9900e.htm>

PSC Performance Report (1998-99)

Please refer to: <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/98-99/9899dpre.html>

PSC Report on Plans and Priorities (1999-2000)

Please refer to: <http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/pub3e9900.html>

6.4 Index

A

Accountability "Tool Kit"	53
ADMPQP	5, 8, 25, 26, 28
AEXDP	5, 8, 25, 26, 28
Alternate Service Delivery	5, 25
Anglophones in Québec	40
Assessment of Departmental Performance in Staffing	53
Assistant Deputy Minister Prequalification Process	25

B

Building Capacity in the HR Community	24
Building Internal Capacity	7, 14

C

Canadian Centre for Management Development	5, 14, 15
Clients	13
Communications and Outreach	51
Communications Community	44
Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending	69, 70
Comptrollership Community	45
Corporate and International Affairs	64
Corporate Services	19, 61, 70, 71

D

Delegation Agreements	23
-----------------------------	----

E

Early Warning System	54
Employer of Choice	30, 31
Employment Equity	5, 7, 8, 9, 14, 15, 21, 31, 33, 34, 37, 38, 39, 44, 55, 56, 57, 73, 75, 76, 78
Employment Equity Initiatives	38
Employment Equity Positive Measures Program	9, 21, 37
Employment Systems Reviews	9, 39, 55
Evaluations and Reviews	54
Executive Programs	8, 26, 27, 34
Executives and Key Feeder Groups	7, 14, 25, 28
Expected Results	7, 19

F

Finance and Administration	63
Financial Allocation	19, 21, 41, 47, 58, 61
Functional Communities	24, 44, 45

G

Government On-line	31, 32, 60
--------------------------	------------

H

Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending	69
Human Resources	10, 14, 16, 24, 45, 62
Human Resources Community	45
Human Resources Council	14, 16
Human Resources Management	62

I

Information Management	5, 14, 18, 24, 29, 31, 33, 52, 56, 57, 59, 64
Information Management and Review	18, 52
Information Technology	5, 24, 29, 31, 33, 63, 64
Interchange Canada Program	8, 27, 28
Internal Audit	64
International Programs	8, 27

K

Key Co-delivery Partners	13
Key Partners	9, 14, 33

L

Language Training	9, 41, 50, 70, 74
Learning	5, 9, 17, 29, 41, 43, 44, 45, 46, 62, 70, 71, 72
Learning Products and Services	41, 44
Learning: International Activities	46

M

Mandate	73
Middle Manager Community	44
Mission	73

N

Non-responsible Revenues	70
--------------------------------	----

O

Objectives 9, 13, 14, 27, 34, 37, 45, 74

P

Policy Community 45

Policy, Research and

 Outreach 17, 47, 70, 71

Post-Secondary Recruitment..... 32, 64

Privy Council Office 5, 14, 15

PSC 5, 7, 8, 10, 16, 17, 18, 19, 22,

 23, 24, 25, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 38,

 39, 41, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55,

 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 69,

 76, 78

PSC's Early Warning System 54

R

Recourse 17, 18, 58, 59, 60, 70, 71, 77

Recourse Initiatives and Activities 59

Recruitment 5, 7, 8, 9, 10, 13, 18, 29,

 30, 31, 32, 33, 35, 36, 39, 50, 54, 56, 64

Recruitment and Development Programs

 (below EX) 8, 9, 29, 35

Regional Federal Councils 14, 15, 30

Research 17, 18, 47, 51, 70, 71, 77

Resourcing 10, 17, 21, 22, 39, 48, 56,

 70, 71

Resourcing Policy and Legislation 48

Responsible Revenues 69, 70, 71, 72

Responsibilities 73

Revolving Fund Financial Summaries 69, 72

S

Social and Economic Factors 13

Societal and Economic Factors 16

Staffing Accountability 52, 53

Staffing Delegation and Accountability

 Agreements 23, 52, 53, 74

Staffing Reform 7, 13, 22, 48

Strategic Policy, Planning and

 Coordination 48

Strategic Priorities 13

Summary of Voted Appropriations 69

Support to Functional Communities 24

Survey on Access to Job Posting

 Notices 24

T

The Leadership Network 5, 14, 15, 56

Training Development Canada 43, 46

Treasury Board

 Secretariat 5, 7, 14, 18, 55, 57

U

Use of Modern Technology 45

V

Values in Staffing Workshop 24

Vision 73

Programme Échanges Canada	8, 9, 31, 32
Programmes de recrutement et de perfectionnement	
(sous le niveau EX).....	9, 10, 34, 41
Programmes des cadres de direction	8, 30, 31, 40
Programmes internationaux	8, 31, 32
R	
Recettes disponibles	77, 78, 79
Recettes non disponibles	77, 78, 80
Recherche	58
Recours	3, 20, 21, 22, 52, 66, 67, 68, 69, 78, 79
Recours : initiatives et activités	67
Recours à la technologie moderne	52
Recrutement	7, 16, 21, 38, 39, 42, 46, 73
Recrutement postsecondaire	10, 35, 37, 38, 41, 42, 45, 62
Recrutement relatif à la technologie de l'information (TI)	39
Réforme de la dotation	7, 15, 25, 26, 71
Renforcer la capacité de la collectivité des ressources humaines	28
Renouvellement du personnel	3, 20, 22, 24, 78, 79
Réseau du leadership	16, 18, 64
Responsabilisation en dotation	8, 60, 61
S	
Responsabilités	3, 9, 16, 17, 43, 45, 81, 82, 83, 86
Ressources humaines	7, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 19, 25, 27, 28, 47, 51, 52, 65, 70, 71, 78
Secrétariat du Conseil du Trésor	7, 16, 21, 71
Secteur d'activité	3, 24, 47, 54, 66, 70
Services ministériels	3, 22, 70, 78, 79
Sommaire des crédits approuvés	77
Sommaires financiers du fonds renouvelable	77, 80
Sondage sur l'accès aux offres d'emploi	28
Soutien aux collectivités fonctionnelles	28
Système de détection précoce de la CFP	62
T	
Technologie de l'information	28, 31, 34, 36, 39, 73
Trousse d'outils	8, 61
V	
Vérification interne	73
Vision	3, 45, 81


6.4 Index

A	Accroissement du potentiel interne 7, 16
	ADMPQP 5
	AEXDP 5
	Affaires ministérielles et internationales 74
	Apprentissage 3, 20, 22, 47, 48, 53, 78, 79, 80
	Apprentissage : activités internationales 53
	Atelier sur les valeurs en dotation 27
B	Bureau des services de développement de carrières - Équité en emploi 43, 44
	Bureau du Conseil privé 17
C	Cadres de direction et principaux groupes de relève 16, 29
	Centre canadien de gestion 16, 17
	Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées - Équité en emploi 43, 44
	CFP 7, 8, 10, 11, 19, 20, 21, 22,
	25, 26, 27, 29, 34, 36, 38, 39, 40, 41, 43, 45,
	46, 47, 48, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63,
	64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 84,
	86
	Clients 15
	Collectivité de la fonction de contrôleur 51
	Collectivité des cadres intermédiaires 50
	Collectivité des communications 51
	Collectivité des politiques 52
	Collectivité des ressources humaines 51
	Collectivités fonctionnelles 50, 52
	Communications et liaisons externes 59
	Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles 78
	Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles 77, 79
	Conseil des ressources humaines 16, 18
	Conseil du Trésor 17, 24, 43, 47, 59, 68, 83, 86
	Conseils fédéraux régionaux 16, 18
D	Description 24, 47, 54, 66, 70
E	Employeur de choix 36
	Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation 8, 26, 27, 60
	Équité en matière d'emploi 7, 10, 16, 40, 45
	Évaluation du rendement ministériel en dotation 60
F	Examens et examens 62
	Examens des systèmes d'emploi 45, 63
G	Gestion de l'information 5, 21, 28, 34, 36
	39, 60, 64, 68
	Gestion des ressources humaines 71
	Gouvernement en ligne 36, 38, 69
I	Initiatives des Cadres de direction et des principaux groupes de relève 33
	Initiatives des Programmes de recrutement et de perfectionnement 39
	Initiatives en équité en matière d'emploi 45
L	Les anglophones au Québec 46
M	Mandat 81
	Mission 3, 58, 81
	Mode de prestation de services 29
O	Objectif(s) 15, 16, 19, 24, 25, 26,
	31, 34, 40, 43, 47, 54, 58, 63, 65, 66, 70, 82
P	Partenaires principaux de prestation des services 15, 16
	Politique de renouvellement du personnel et de la législation 25, 55
	Politique stratégique, planification et coordination 55
	Politiques, recherche et relations externes 3, 20, 21, 22, 54, 78
	PPACS 8, 29, 30, 33
	PPQSM 8, 29, 30, 33
	Principales composantes 48
	Priorités stratégiques 15, 20
	Produits et services d'apprentissage 49
	Programme des mesures positives d'équité en emploi 9, 24, 43

6.2 Lois appliquées et règlements connexes

Loi attribuant des fonctions et responsabilités exclusives à la CFP :

Loi sur l'emploi dans la fonction publique L.R.C. 1985, c. P-33 modifié

 Pour de plus amples renseignements relatifs à la *LEFP*, veuillez consulter : http://www.psc-cfp.gc.ca/accesx/delegation/delegation_e.htm

Loi attribuant des fonctions particulières à la CFP :

Loi sur l'équité en matière d'emploi L.C. 1993-94-95, c. 44

Lois ayant une incidence directe sur les fonctions de la CFP :


A. *Loi canadienne sur les droits de la personne* L.R.C. 1985, c. H-6 modifié
B. *Loi sur les langues officielles* L.C. 1988, c. 38
C. Charte canadienne des droits et libertés, Partie I

de la *Loi constitutionnelle de 1982*, étant l'annexe B
de la *Loi de 1982 sur le Canada* (U.K.),
1982, c. 11

D. *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada* 1999, c. 17
E. *Loi sur l'Agence Parcs Canada* 1998, c. 31

Lois contenant des responsabilités que le Conseil du Trésor attribue à la CFP, partage avec celle-ci ou ayant une incidence sur la CFP :

Loi sur la gestion des finances publiques L.R.C. 1985, c. F-11 modifié

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux lois précitées, veuillez consulter : <http://canada.justice.gc.ca/FTP/EN/Laws/Titre/F/index.html>

6.3 Rapport annuel prévu par la loi et autres rapports ministériels

Les documents suivants sont disponibles :

Rapport annuel de la CFP (1998-1999)

veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9899f.htm>

Rapport annuel de la CFP (1999-2000)

veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9900f.htm>

Rapport sur le rendement de la CFP (1998-1999)

veuillez consulter : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/98-99/9899dprf.htm>

Rapport sur les plans et les priorités de la CFP (1999-2000)

veuillez consulter : <http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/pub3f9900.html>

Section VI - Renseignements supplémentaires

6.1 Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires

Scott Serson
Président
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0M7
téléphone : (613) 992-2788
télécopieur : (613) 996-4337
scott.serson@psc-cfp.gc.ca

Ginette Stewart
Commissaire
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0M7
téléphone : (613) 995-9051
télécopieur : (613) 996-4337
ginette.stewart@psc-cfp.gc.ca

Michelle Chartrand
Commissaire
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0M7
téléphone : (613) 992-2644
Télécopieur : (613) 996-4337
michelle.chartrand@psc-cfp.gc.ca

Amelita Armitt
Directrice exécutive principale
Direction générale des programmes de dotation
et de recrutement
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0M7
téléphone : (613) 992-0894
télécopieur : (613) 992-9905
amelita.armitt@psc-cfp.gc.ca

Denise Boudrias
Directrice exécutive
Direction générale de l'apprentissage, de l'évaluation
et des programmes pour les cadres
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0M7
téléphone : (613) 995-7993
télécopieur : (613) 943-5149
denise.boudrias@psc-cfp.gc.ca

Douglas Rimmer
Directeur exécutif
Direction générale des politiques,
de la recherche et des communications
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0M7
téléphone : (613) 995-6134
télécopieur : (613) 995-0221
douglas.rimmer@psc-cfp.gc.ca

Gilles Deparatto
Directeur exécutif
Direction générale des recours
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0M7
téléphone : (613) 992-5418
télécopieur : (613) 995-6985
gilles.deparatto@psc-cfp.gc.ca

Michael Nelson
Directeur exécutif
Direction générale de la gestion ministérielle
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, Tour ouest
Ottawa (Ontario)
Canada
K1A 0M7
téléphone : (613) 992-2425
télécopieur : (613) 992-7519
michael.nelson@psc-cfp.gc.ca

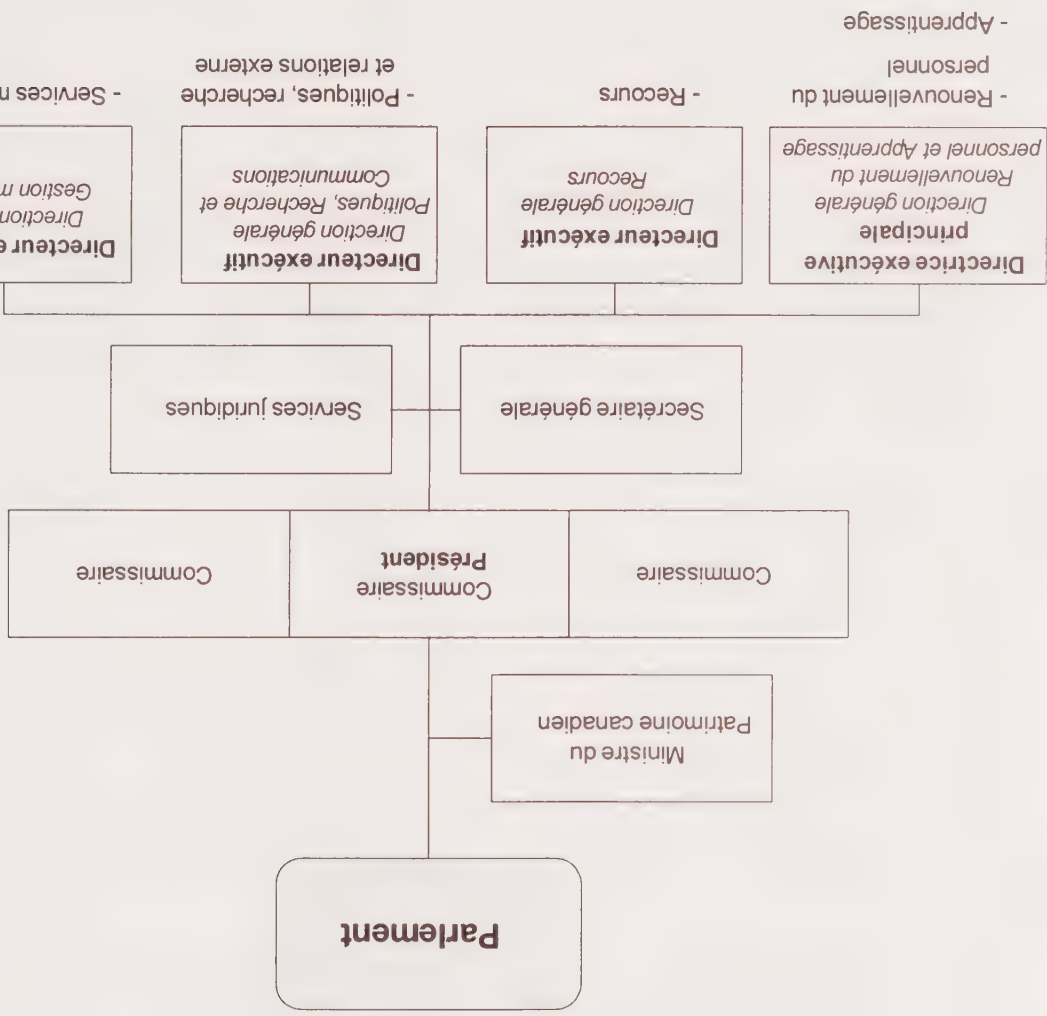
Pour de plus amples renseignements relatifs à la Commission de la fonction publique, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/>

5.2 Organigramme

En 1999-2000, nous avons maintenu la structure organisationnelle établie en 1997-1998. Cette dernière se compose de quatre directions générales responsables de cinq secteurs d'activité.

Organigramme de la CFP en 1999-2000

NOTA : La ministre du Patrimoine canadien agit comme porte-parole de la CFP devant le Parlement en ce qui a trait à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et comme ministre compétente aux fins de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et au nom de la CFP dans son rôle d'employeur en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.



○ nous avons des responsabilités partagées :

- Nous sommes responsables de certaines fonctions liées à notre mandat, mais qui ne sont pas de notre ressort exclusif. Ainsi, nous exerçons certaines activités qui nous sont confiées par le gouverneur en conseil ou qui nous sont demandées par le Conseil du Trésor, notamment :

- la formation des cadres intermédiaires, la formation des superviseurs et la formation spécialisée
- la formation linguistique
- les cours et les programmes de perfectionnement
- les vérifications portant sur certaines fonctions de gestion du personnel
- les enquêtes en ce qui a trait aux plaintes de harcèlement en milieu de travail
- des activités particulières dans les domaines de la planification des ressources humaines, du perfectionnement et de l'orientation professionnelle à l'intention du groupe de la direction, et de la participation des groupes sous-représentés
- l'administration et la mise en œuvre de mesures spéciales et de programmes d'équité en matière d'emploi.

Depuis le mois d'octobre 1996, la *LEE* s'applique à la fonction publique. En vertu de cette loi, nous partageons avec le Conseil du Trésor certaines responsabilités en raison des pouvoirs qui nous sont conférés en matière de dotation au sein de la fonction publique. Dans le cadre de nos activités, nous pouvons également mettre en œuvre des programmes visant à favoriser l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique et adopter des règlements concernant la nomination de personnes issues de groupes désignés par l'équité en matière d'emploi.

Quelles sont nos responsabilités ?

○ nous avons des responsabilités exclusives :

- Nous assumons la responsabilité générale de l'application de la *LEFP*. Cette loi régit divers aspects de l'emploi au sein de la fonction publique fédérale, y compris la dotation, et nous confère le pouvoir exclusif de faire des nominations dans tous les ministères et organismes auxquels aucun pouvoir de dotation n'a été conféré par une loi particulière. Voici, aux termes de la *LEFP*, nos responsabilités exclusives :

- faire des nominations à la fonction publique selon le principe du mérite
- élaborer et administrer des *Normes de sélection et d'évaluation* s'appliquant aux nominations au sein de la fonction publique
- mettre en œuvre un régime d'appel relatif aux nominations et un processus de recours dans le cas des mutations
- vérifier et surveiller les activités de dotation
- mener des enquêtes concernant les processus de dotation
- appliquer les articles 32, 33 et 34 de la *LEFP*, qui concernent les droits politiques des fonctionnaires de briguer les suffrages des électeurs
- prévoir des exemptions à l'application de la *LEFP*, ou à certaines dispositions de cette *Loi*, sous réserve de l'approbation du gouverneur en conseil
- élaborer des règlements régissant les questions visées par la *LEFP*
- faire rapport au gouverneur en conseil sur les questions liées à l'application de la *LEFP*
- présenter un rapport annuel de nos activités au Parlement.

Trois commissaires sont investis de pouvoirs de compétence. L'une d'elles ou l'un d'eux est nommé présidente ou président et agit à titre de première dirigeante ou de premier dirigeant. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de dix ans, les commissaires ont tous le statut d'administrateur général. Ensemble, ils veillent à ce que la Commission atteigne tous ses objectifs et s'acquitte de toutes ses fonctions et responsabilités conformément à la *LEFP*.

La *LEFP* nous autorise à déléguer notre pouvoir de nomination aux ministères et organismes. Grâce à des ententes relatives à la délégation des pouvoirs et au cadre de responsabilité en dotation, nous conférons donc à ces ministères et organismes un rôle et une responsabilité de grande importance en ce qui concerne la sélection des personnes et leur nomination aux postes de la fonction publique. Les ministères et les organismes, qui agissent en vertu des pouvoirs que nous leur avons délégués, doivent nous rendre compte de leurs activités.

5.1 Mandat, mission, vision et responsabilités

Que sommes-nous ?

Nous sommes un organisme indépendant.

Quel est notre mandat ?

- Nous sommes responsables de la sauvegarde des valeurs qui caractérisent une fonction publique professionnelle, à savoir la compétence, l'impartialité et la représentativité.

Que faisons-nous ?

- nous administrons la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) et un système de dotation fondée sur le mérite
- nous sommes responsables de la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique
- nous offrons des possibilités de recours et d'examen en ce qui a trait aux questions visées par la LEFP
- nous dispensons des programmes de formation et de perfectionnement
- nous assumons d'autres responsabilités prévues dans la LEFP et la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE).

Quelle est notre mission ?

- de maintenir et préserver une fonction publique hautement compétente et qualifiée, dont les membres sont nommés selon le principe du mérite
 - d'assurer une fonction publique non partisane et représentative de la société canadienne.
- Conformément à son mandat, la CFP est un partenaire dynamique de l'élaboration du cadre général de gestion des ressources humaines et de la surveillance de la santé du système fédéral de ressources humaines.

Quelle est notre vision ?

- d'être un partenaire clé qui façonne pour la population canadienne une fonction publique efficace et respectée.

Tableau 5 – Recettes non disponibles*

Recettes non disponibles par secteur d'activité (en milliers de dollars)				
1999-2000				
Recettes	Recettes réelles	Recettes réelles	Recettes prévues	Autorisations Recettes
1997-1998	1998-1999	1998-1999	prévues	total
Secteurs d'activité				
Apprentissage:				
-	Services de formation	linguistique discrétionnaire		
742	487	740	740	314
Total des recettes non disponibles				
742	487	740	740	314

Les Autorisations totales correspondent à la somme du Budget principal des dépenses, des Budgets supplémentaires des dépenses et des autres autorisations.
 * Anciennement « Recettes affectées au Trésor ».

Tableau 6 – Sommaires financiers du fonds renouvelable

Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel (en milliers de dollars)				
1999-2000				
Dépenses réelles	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Dépenses totales	Dépenses réelles
1997-1998	1998-1999	1998-1999	prévues	total
Revenus				
Frais d'exploitation				
7 003	9 261	8 546	8 546	10 528
6 668	9 239	8 546	8 546	10 096
Profit (perte) d'exploitation brute				
335	22	0	0	432
Autres revenus : (1)				
1 878	-	-	-	-
Prime de départ anticipé				
Autres dépenses : (1)				
67	-	-	-	-
Indemnités de cessation d'emploi				
2 146	22	0	0	432
Ajouter les éléments n'exigeant pas				
l'utilisation des fonds :				
Dépréciation/amortissement				
159	107	125	125	94
Provision pour indemnités de cessation				
202	246	60	60	131
Perte sur aliénation d'immobilisations				
134	62	-	-	147
Variation du fonds de roulement et autres				
-2 602	-206	-	-	67
éléments : (2)				
Activités d'investissement :				
Acquisition d'immobilisations				
-52	-26	-50	-50	-231
Excédent de trésorerie (exigence)				
-13	205	135	135	640
Pouvoir : excédent cumulé (prélèvement)				
6 832	7 037	6 539	6 539	7 677

- (1) Les autres revenus et dépenses ainsi que l'ajustement rétroactif représentent les coûts et le financement reliés aux programmes de primes de départ (Primes de départ anticipé et encouragement à la retraite anticipée).
- (2) Les autres éléments représentent les variations de la provision pour indemnités de cessation d'emploi à long terme et des transactions comptabilisées au compte du crédit annuel après le 31 mars, des primes de départ anticipé et de l'ajustement rétroactif relié au transfert du crédit 5.

Tableau 3 – Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Comparaison historique des dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles par secteur d'activité (en milliers de dollars)						
1999-2000						
Secteurs d'activité	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations		Dépenses réelles
				totales		
Renouvellement du personnel	54 426	52 285	49 566	60 422	58 325	
Apprentissage*	17 907	18 740	17 922	19 023	19 574	
Politiques, recherche et relations externes	11 179	11 244	12 119	12 490	10 716	
Recours	5 300	5 363	4 883	5 519	5 733	
Services ministériels	22 108	23 626	22 464	25 592	25 477	
Total	110 920	111 258	106 954	123 046	119 825	

Les Autorisations totales correspondent à la somme du Budget principal des dépenses, des Budgets supplémentaires des dépenses et des autres autorisations.

*Les Dépenses réelles de 1999-2000 pour le Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel sont présentées selon la comptabilité d'exercice et pour 1997-1998 et pour 1998-1999 les Dépenses réelles sont présentées selon la comptabilité de caisse.

Tableau 4 – Recettes disponibles*

Recettes disponibles par secteur d'activité (en milliers de dollars)						
1999-2000						
Secteurs d'activité						
Recettes réelles 1997-1998	Recettes réelles 1998-1999	Recettes prévues	Autorisations totales	Recettes réelles*		
Apprentissage:						
- Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel	7 003	9 261	8 546	8 546	10 528	
Total des recettes disponibles	7 003	9 261	8 546	8 546	10 528	

Les Autorisations totales correspondent à la somme du Budget principal des dépenses, des Budgets supplémentaires des dépenses et des autres autorisations.

* Anciennement "Recettes affectées aux dépenses".

Les données sont présentées selon la comptabilité d'exercice.

Tableau 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles par secteur									
d'activité (en milliers de dollars)									
Secteurs d'activité	Renouvellement du personnel	Apprentissage	-Subvention	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel	Relations externes	Recours	Services ministériels(2)	Total	Autres recettes et dépenses
(4)	582	576	222	-	56	130	67	248	1 291
Fonction-nement	49 566	58 325	17 235	2 771	10 096	12 119	5 733	25 477	130 353
ETP	602	60 422	16 175	2 848	8 546	12 490	5 519	269	131 592
Capital	582	576	222	-	56	130	67	248	130 353
Subventions et contributions	-	-	-	-	-	-	-	-	-
brutes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des dépenses	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Moins : Recettes disponibles*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des dépenses nettes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles par secteur									
d'activité (en milliers de dollars)									
Secteurs d'activité	Renouvellement du personnel	Apprentissage	-Subvention	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel	Relations externes	Recours	Services ministériels(2)	Total	Autres recettes et dépenses
(4)	582	576	222	-	56	130	67	248	1 291
Fonction-nement	49 566	58 325	17 235	2 771	10 096	12 119	5 733	25 477	130 353
ETP	602	60 422	16 175	2 848	8 546	12 490	5 519	269	131 592
Capital	582	576	222	-	56	130	67	248	130 353
Subventions et contributions	-	-	-	-	-	-	-	-	-
brutes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des dépenses	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Moins : Recettes disponibles*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des dépenses nettes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles par secteur									
d'activité (en milliers de dollars)									
Secteurs d'activité	Renouvellement du personnel	Apprentissage	-Subvention	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel	Relations externes	Recours	Services ministériels(2)	Total	Autres recettes et dépenses
(4)	582	576	222	-	56	130	67	248	1 291
Fonction-nement	49 566	58 325	17 235	2 771	10 096	12 119	5 733	25 477	130 353
ETP	602	60 422	16 175	2 848	8 546	12 490	5 519	269	131 592
Capital	582	576	222	-	56	130	67	248	130 353
Subventions et contributions	-	-	-	-	-	-	-	-	-
brutes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des dépenses	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Moins : Recettes disponibles*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des dépenses nettes	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(1) Les données sont présentées selon la comptabilité d'exercice.
 (2) Le secteur d'activité Services ministériels regroupe les activités du président et des commissaires, les politiques et systèmes de gestion, les finances, la gestion des ressources humaines, l'informatique, la vérification interne et l'évaluation interne, ainsi que d'autres services administratifs et de soutien.
 (3) Comprend les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.
 (4) Anciennement "Recettes affectées aux dépenses".
 * Anciennement "Recettes affectées au Trésor".

4.1 Aperçu du rendement financier

En 1999-2000, la CFP a amélioré ses pratiques de gestion financière. Pendant l'année, les fonds ont été révisés pour répondre aux nouvelles contraintes de financement. En général, le rendement financier s'est amélioré de façon importante comparativement aux années précédentes.

4.2 Tableaux financiers récapitulatifs

Tableau 1	Sommaire des crédits approuvés
Tableau 2	Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
Tableau 3	Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
Tableau 4	Recettes disponibles
Tableau 5	Recettes non disponibles
Tableau 6	Sommaires financiers du fonds renouvelable

Tableau 1 – Sommaire des crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
Crédit	Commission de la fonction publique	Dépenses du Programme	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	(L) Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel*
Dépenses	Dépenses prévues	Dépenses	107 802	106 954
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses réelles	Dépenses	Dépenses	105 013	119 825
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	123 046
1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000	1999-2000
Dépenses	Dépenses	Dépenses	15 244	12

Section III - Consolidation des rapports

Cette section ne s'applique pas à la CFP.

○ une tribune où partager les pratiques exemplaires et les leçons apprises

○ du soutien pour des activités de gestion rentables.

Incidence : de ce fait, les vérifications effectuées ont amélioré la gestion et la rentabilité des activités internes et des programmes, en plus de renforcer la responsabilisation.

Nous avons tracé les grandes lignes d'un politique de vérification interne, établi un plan de vérification interne pluriannuel, lancé une méthodologie relative au risque et terminé plusieurs vérifications.

Pour de plus amples renseignements relatifs aux constatations et recommandations des vérifications terminées, veuillez communiquer avec le directeur exécutif de la Direction générale de la gestion ministérielle.

Affaires ministérielles et internationales

En 1999-2000, dans le cadre du protocole d'entente entre le ministère du Personnel de la Chine et la CFP, qui donne lieu à de fructueux échanges depuis maintenant neuf ans, nous avons organisé la visite de deux délégations canadiennes en République populaire de Chine.

La première délégation a présenté des séminaires au ministère du Personnel et à l'Université de Hong Kong relatifs à *La gestion et le contrôle des coûts de la main-d'œuvre*. La deuxième délégation canadienne, dirigée par la commissaire GINETTE STEWART, a participé à la signature officielle du troisième protocole d'entente d'une durée de quatre ans entre les deux organisations.

Au cours du dernier exercice, nous avons aussi continué à présider le consortium d'organisations qui supervise la participation du Canada à l'Institut international de Sciences administratives (IISA). Le Canada a participé activement en 1999 à la conférence de l'IISA, dont le thème était *Pour une administration publique responsable : concilier efficacité et éthique*. Nous avons négocié avec succès la nomination d'un sous-ministre adjoint fédéral canadien au poste de vice-président de l'IISA et la nomination d'un autre cadre de direction fédéral à la présidence d'un groupe de travail de l'IISA sur l'insertion des femmes dans la société civile.

Incidence : de ce fait, nous avons contribué aux priorités pangouvernementales en faisant connaître les valeurs du Canada et sa place dans le monde.

Technologie de l'information

En ce qui a trait à la conformité à l'an 2000, avec succès, nous avons évalué, corrigé et mis à l'essai l'ensemble des logiciels, du matériel et de l'équipement. Nous avons mis en place les plans de reprise des activités et de secours, mais ne les avons pas utilisés puisque nous n'avons connu aucune difficulté au cours des périodes de mobilisation, de changement de la date et de reprise des activités.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

► Un plus grand appui technologique pour les activités internes en évolution, grâce à un environnement de technologie de l'information rentable, cohérent, adapté et sécuritaire.

En 1999-2000, nous avons continué d'améliorer les processus de régie de la technologie de l'information (TI) en créant deux comités de direction de la gestion clés et en restaurant une analyse de rentabilisation des investissements en TI. Nous avons restructuré l'organisation de la technologie de l'information en nous fondant en grande partie sur la récupération de systèmes informatiques dans différents secteurs d'activité et sur la création d'un Service de dépannage centralisé et d'une Equipe de gestion des relations avec la clientèle. Nous avons effectué d'importants investissements pour former le personnel dans des domaines comme les techniques de conception sur Internet et les nouvelles technologies. Nous avons aussi lancé un projet à l'échelle de la CFP afin de restructurer et de moderniser nos différents sites Internet.

La CFP a joué avec succès le rôle de chef de file pour la mise en œuvre de la *Stratégie d'information financière* pour le groupe d'utilisateurs de Free Balance. Elle a aussi mis en œuvre avec succès, à l'échelle du ministère, le *Système d'information et de gestion des congés*.

Grâce à une méthodologie « orientée objets » récemment mise en œuvre et à une plateforme d'élaboration, nous avons pu effectuer des progrès importants dans l'élaboration d'un système de recrutement général accessible sur Internet. Pour appuyer deux campagnes, nous avons refait le site Internet du Recrutement postsecondaire. Nous avons mis à niveau notre réseau, le *PSCNet*, afin qu'il soit conforme aux normes de l'industrie et nous avons mis en œuvre des éléments clés de l'ensemble de logiciels de bureau de Corel. Des progrès importants ont été effectués concernant la modernisation et la consolidation de notre infrastructure de traitement informatique.

Vérification interne

L'an dernier, nous avons mis sur pied un *Comité d'examen de la gestion* visant à fournir :
○ une orientation et un soutien à la fonction de vérification interne

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

► Des vérifications et examens internes qui aident la CFP à améliorer ses pratiques de gestion et à faire une utilisation efficace et efficiente de ses ressources.

Finance et administration

En 1999-2000, nous avons instauré un *Cadre de responsabilisation et de planification* qui est conforme aux principes et aux valeurs de la fonction de contrôle. Ce cadre constitue un élément important de la *Stratégie de gestion financière* de la CFP visant à améliorer la planification et la gestion des ressources financières au sein du ministère. Nous avons aussi élaboré une stratégie de relations afin d'améliorer les communications.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- La compréhension et l'acceptation d'une démarche actualisée quant à la fonction de contrôle, en harmonisant mieux les ressources ministérielles avec les priorités générales, en mettant en œuvre et en intégrant tous les cadres internes et financiers et les cadres liés au rendement et en améliorant l'information à la direction grâce à un système d'information intégré conforme à la *Stratégie d'information financière*.

Incidence : de ce fait, nos initiatives ont renforcé la sensibilisation des gestionnaires à une meilleure gestion des ressources financières et à une gestion axée sur les résultats, et elles ont permis à tous les gestionnaires de mieux mesurer et surveiller le rendement, et de préparer de meilleurs rapports à ce sujet.

Nous avons aussi intégré avec succès la planification stratégique et d'activités, y compris l'affectation des ressources pour l'exercice 1999-2000. Nous avons préparé et approuvé un plan d'activités détaillé qui met l'accent sur l'orientation stratégique et les priorités ministérielles. De plus, nous avons créé des rapports d'étape trimestriels qui mesurent les progrès en fonction des priorités ministérielles, des résultats prévus et des ressources allouées, et des mesures à appliquer au moment opportun.

En outre, nous avons joué un rôle de chef de file en améliorant l'état de préparation du système de gestion des finances Free Balance dans tous les ministères et organismes qui l'utilisent dans le cadre de la *Stratégie d'information financière* du gouvernement. Par ailleurs, nous avons mis à l'essai le nouveau logiciel conçu par Free Balance inc. et l'avons mis en place à la CFP avant le 31 mars 2000, à temps pour le début du nouvel exercice. Nous avons aussi mis en place un nouveau système de gestion des salaires pour aider les gestionnaires à mieux gérer les budgets salariaux.

Gestion des ressources humaines

Dans le contexte de la Réforme de la dotation, en sa qualité de ministre, la CFP a signé le 24 juin 1999 une *Entente concernant la délégation des pouvoirs et le cadre de responsabilisation en dotation*. Suite à cette entente, l'administrateur général a délégué ses pouvoirs de dotation aux gestionnaires du ministère qui ont reçu une formation au cours de l'automne 1999 et qui rencontrent les critères de délégation.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- Un cadre approprié de gestion des ressources humaines pour appuyer la Réforme de la dotation et la nouvelle Norme générale de classification et pour fournir aux gestionnaires les outils dont ils ont besoin.
- Un climat sain où les employés sont reconnus pour ce qu'ils réalisent, habilités à gérer leur carrière et encouragés dans leurs efforts visant à acquérir les compétences, les connaissances et les habiletés requises par la nouvelle organisation par l'intermédiaire du plan de *La Relève* de la CFP.

La mise œuvre de la Norme générale de classification à l'échelle de l'organisme s'est poursuivie dans le respect des échéances établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor. En conformité avec notre plan pour *La Relève*, nous avons créé un processus visant à élaborer les profils des compétences des postes et nous l'utilisons officiellement à l'échelle du ministère. Par la suite, nous avons amélioré différents outils conçus pour soutenir ce processus, comme le dictionnaire des compétences de la CFP. Nous avons donc pu travailler à l'amélioration des profils des compétences des postes au sein du ministère et effectuer des progrès tout au long de l'année.

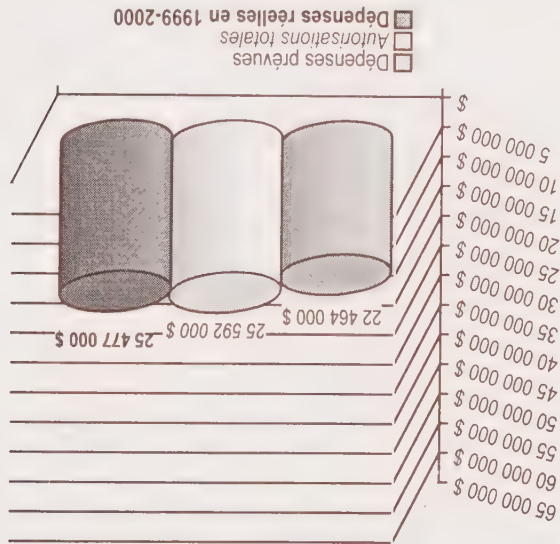
Nous avons continué de travailler à d'autres outils qui soutiennent l'utilisation de la gestion des RH fondée sur les compétences. Nous avons aussi terminé l'élaboration du *Module de planification des ressources humaines* et de sa base de données qui permettront d'amasser des renseignements sur notre personnel et sur les postes, ainsi que d'effectuer des analyses qualitatives et quantitatives. Nous avons aussi mis la dernière touche à un recueil sur l'apprentissage qui comprend plus de 1 000 activités d'apprentissage relatives aux compétences de la CFP.

Incidence : de ce fait, nous avons une meilleure connaissance de notre main-d'œuvre liée à la dotation en personnel, à la gestion de la formation et du perfectionnement ainsi qu'à la planification de la relève.

Nous avons diffusé largement des renseignements sur notre *Cadre de gestion des ressources humaines*, qui fournit un tableau détaillé des compétences du personnel et permet une meilleure planification des RH et un meilleur cheminement de carrière. En plus de mettre en œuvre une approche fondée sur les compétences, nous avons continué de mettre en œuvre une nouvelle stratégie à l'échelle du ministère pour la gestion de la formation et du perfectionnement. Nous avons aussi mis sur pied un *Programme d'orientation pour les nouveaux employés* et adopté un nouveau *Cadre de reconnaissance du personnel de la CFP*.

2.3.2.5 Secteur d'activité : Services ministériels

Graphique de l'affectation financière



Nota : Les écarts importants constatés entre les dépenses prévues et les *Autorisations totales* sont attribuables aux fonds supplémentaires reçus à la suite du report de 1998-1999, à la rémunération pour la nouvelle convention collective et à la mesure provisoire d'incitation à l'utilisation rationnelle de l'espace. L'écart entre les *Autorisations totales* et les **Dépenses réelles** provient surtout des mesures de dotation et de priorités de la CFP qui ne se sont pas concrétisées, que compensent les coûts des indemnités de départ, les vacances, les congés de maternité et les dépenses de fin d'exercice en ce qui a trait aux coûts de la rémunération relative à la négociation collective.


Description

Ce secteur regroupe les activités du président et des commissaires, les politiques et systèmes de gestion, les finances, la gestion des ressources humaines, l'information, la vérification interne et l'évaluation interne, ainsi que d'autres services administratifs et de soutien.

Objectif

Fournir des services et des systèmes centraux pour appuyer la gestion générale et toutes les activités du programme de la CFP.

conférences téléphoniques et les vidéoconférences, où des décisions fondées sur des témoignages écrits, lorsqu'il convient de le faire et que les parties l'acceptent. En plus de moderniser les processus et d'agir dans l'esprit du projet du Gouvernement en ligne, nous examinons sérieusement comment la technologie liée à Internet pourrait permettre d'accélérer les processus de recours.

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux Recours, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/audit/internet/recoursf.htm>

une telle mesure du rendement, il faut procéder à d'importants travaux de collecte et d'évaluation des données, et notamment à une refonte de notre système automatisé de gestion de l'information. Par conséquent, nous croyons que l'étape de la collecte des données sera bien en œuvre à la fin mars 2002.

Rien n'est plus important pour nous que de savoir qu'aucun coût ni aucune contrainte ne vient limiter la capacité des employés de se prévaloir des processus de recours. À cette fin, nous organisons des auditions à un lieu commode pour l'appelant ou le plaignant et, au besoin, assumons les frais de déplacement (suivant les lignes directrices du Conseil du Trésor) pour que celui-ci puisse participer. Nous nous appliquons à collaborer avec toutes les parties pour déterminer des dates acceptables pour les auditions.

Pour l'exercice 1999-2000, il y a eu 689 plaintes déposées; 1 499 processus de sélection ont donné lieu à un appel; 550 décisions ont été rendues relativement à un appel et 3 979 appelants ont été enregistrés.

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs aux données des Recours, veuillez consulter l'annexe au Rapport annuel 1999-2000 de la CFP : <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrpt/ann9900f.htm>

On prend toujours soin d'établir que les agents et agents des recours semblent agir en toute indépendance et font reposer leurs décisions et leurs constatations uniquement sur le bien-fondé de l'affaire en cause. Toute communication avec les parties avant l'audition doit passer par le Bureau du greffier. Nous pouvons ainsi s'assurer que l'impartialité des agents et agents des recours est maintenue. Les questions de procédure préalables aux auditions sont réglées par conférence téléphonique en présence de toutes les parties. Pour soutenir l'indépendance des décisions rendues, la Cour fédérale a déterminé dans des affaires récentes qu'elle ne craignait pas de partialité de la part des agents et agents de recours.

Incidence : de ce fait, le Programme d'intervention précoce dans le processus d'appel nous a permis d'être proactif et d'intervenir bien avant le processus d'appel, pour que les parties soient réunies ou que les questions soient réglées; par conséquent, nous avons évité ou facilité le processus formel.

Nous aspirons toujours à accélérer les processus de recours pour nous assurer qu'ils sont rapides et que les coûts en sont optimisés. À cette fin, en juillet 1999, la CFP a instauré un Programme d'intervention précoce dans le processus d'appel financé par le Fonds de règlement des différends de Justice Canada. Le programme est conçu pour régler, de manière précoce, les cas d'appel déposés à la CFP dans le cadre de la LEFP. Cette initiative a été introduite à titre de suivi des consultations faites auprès des personnes qui nous avaient fait part de leur mécontentement quant au processus d'appel officiel : elles croyaient que celui-ci ne permettait pas de régler adéquatement leurs problèmes.

De même, notre présence dans les grandes villes du Canada sert à réduire les frais de déplacement et de logement tout en faisant en sorte que les agents et agents des recours soient rapidement disponibles pour traiter les appels et les plaintes. Nous envisageons les solutions de rechange à la rencontre en personne avec les gens, par exemple, les

Recours : initiatives et activités

La CFP croit que les perceptions et les points de vue positifs, aussi bien que l'accessibilité de renseignements pertinents sur les processus de recours sont des éléments fondamentaux de la satisfaction des clients et des intervenants.

Outre les nombreuses séances de formation en classe, nous avons tenu un grand nombre de séances de formation et de groupes de discussion visant à renseigner les gens sur l'intervention précoce, le règlement des différends et la médiation. Les participantes et participants en sont ressortis avec un sentiment

- Perceptions positives du processus de recours par les clients et les intervenants.
- Règles, procédures et autres aspects du processus de recours, qui sont clairs, bien diffusés et compris par toutes les parties.
- Pas de coût ni de contraintes qui restreignent la capacité des employés de prendre part aux processus de recours.
- Présidents des comités d'appel et enquêteurs, agents de médiation et de conciliation qui semblent être indépendants et fondent leurs décisions ou leurs conclusions uniquement sur le mérite des cas qui leur sont présentés.
- Processus de recours qui est exécuté en temps opportun et au meilleur coût possible.

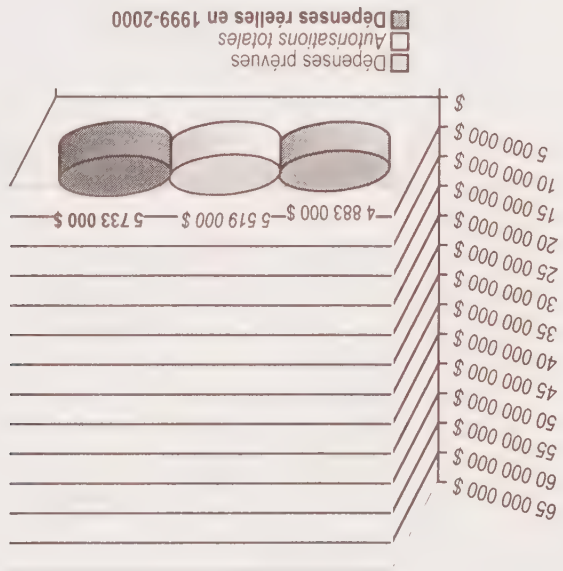
Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

processus officiels plus efficaces et plus rapides. Pour nous assurer que les règles, les procédures et les autres aspects des procédures de recours sont clairs, bien diffusés et compris de toutes les parties, nous avons élaboré une stratégie de communication et préparé une brochure sur les processus de recours dans la fonction publique. Nous avons révisé le *Guide des pratiques et procédures des comités d'appel*, et le *Document d'appel* et la *Demande de renseignements*. Nous sommes en

Conformément à la *Stratégie de la mesure du rendement* et au *Plan de mise en œuvre de la mesure du rendement* s'échelonnant sur trois ans, nous avons élaboré des énoncés sur les principaux résultats et des indicateurs de rendement pour le secteur d'activité Recours. La mise en œuvre du *Cadre de la mesure du rendement* doit commencer à l'automne 2000 avec l'élaboration d'un plan d'action permettant de commencer à réunir des données fiables. La pleine et entière mise en œuvre prévue sur les deux prochaines années nous aidera à réunir des renseignements importants sur le degré de succès que nous obtenons à fournir des processus de recours qui sont rapides, équitables et accessibles, et qui contribuent à une fonction publique très compétente, non partisane et professionnelle où les nominations sont fondées sur le principe du mérite. L'information en question nous aidera à déterminer avec nos intervenants si d'autres modifications s'imposent pour qu'il y ait un processus de recours viable pour l'avenir. Pour réaliser

2.3.2.4 Secteur d'activité : Recours

Graphique de l'affectation financière



Nota : Les écarts importants constatés entre les dépenses prévues et les *Autorisations totales* sont attribuables aux fonds supplémentaires reçus à la suite du report de 1998-1999, à la rémunération pour la nouvelle convention collective, au fonds pour le règlement des différends et aux coûts accrus du régime de prestations aux employés. L'écart entre les *Autorisations totales* et les **Dépenses réelles** provient surtout du coût des indemnités de départ, des indemnités de maternité et des dépenses de fin d'exercice en ce qui a trait aux coûts de la rémunération relative à la négociation collective.

Description

Ce secteur entend les appels que les fonctionnaires interjetent au sujet d'allégations d'infractions à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* et au *Règlement qui en découle*, appels qui portent sur des questions telles que les nominations et l'avancement professionnel. Il doit également enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités touchant le processus de renouvellement du personnel qui ne sont pas sujettes à un appel, enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et parvenir à un règlement dans les cas où les plaintes sont fondées. Il assure également la prestation d'une formation, de conseils et d'aide aux ministères, aux représentants des employés, à d'autres organismes et aux particuliers.

Objectif

Fournir des mécanismes de recours indépendants à l'appui du principe du mérite, afin de protéger l'intérêt public et de promouvoir, au moyen d'initiatives efficaces d'intervention et d'éducation, l'application du mérite, la justice, l'équité et la transparence.

Par ailleurs, nous avons élaboré une proposition de nouveau programme de sondages auprès d'échantillons spéciaux afin de grossir les fonds d'informations. Pour élaborer la proposition, nous avons dû effectuer de nombreuses consultations auprès de nos représentants, de la collectivité des ressources humaines et de groupes de discussion formés d'employés et de gestionnaires. Au cours du dernier trimestre de 1999-2000, nous avons mis à l'essai un sondage sur le terrain dont nous évaluerons les résultats au début du nouvel exercice.

Incidence : de ce fait, les ministères comprennent mieux leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et possèdent le soutien quantitatif nécessaire pour remplir ces obligations.

Nous continuons de contribuer de façon importante aux initiatives de renouvellement de la fonction publique en cours. Conjointement avec le SCT, nous avons fourni à tous les ministères des données détaillées leur permettant d'effectuer l'analyse de la main d'œuvre tel que prescrite par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons aussi élaboré, en partenariat avec le SCT, un atelier et un module de formation portant sur les aspects quantitatifs de l'examen des systèmes d'emploi. En 1999-2000, le travail entamé respectait les facteurs déterminants de l'établissement des objectifs quantitatifs concernant à l'équité en matière d'emploi.

Nous avons maintenu les services d'information et de données opérationnelles habituels à l'intention des clients ministériels et de la CFP, tout en mettant sur pied la nouvelle stratégie de traitement et de collecte des données qui utilise les prévisions en matière de nomination provenant du système de rémunération. Les activités de gestion des données et de qualité des données se sont poursuivies.

En raison de la multiplication des systèmes d'information liés aux divers aspects de la gestion des RH, nous avons également fait la promotion du système de mérite en préconisant un cadre de gestion et de partage de l'information entre les ministères. Nous avons fait la promotion, sur diverses

Incidence : de ce fait, l'harmonisation de l'information en RH au sein de la fonction publique fédérale assurera une source d'information de haute qualité à la CFP afin de l'appuyer dans l'application du principe du mérite.

tribunes, de la notion d'harmonisation des systèmes. À cet égard, des activités d'harmonisation continues sont en cours avec les ministères et le SCT. Les principales activités comprennent l'élaboration de services fournis par la CFP à l'aide des systèmes de RH fédéraux dans le but de soutenir l'harmonisation de l'information sur les RH.

Incidence : de ce fait, nous nous conformons à la Loi sur l'équité en matière d'emploi en éliminant les obstacles identifiés à l'emploi des membres des groupes désignés qui existent au sein de nos politiques, de nos systèmes et de nos pratiques.

Nous avons consulté le CMEF au sujet des plans d'action élaborés à la suite de l'*Étude de recensement général et d'administration des priorités de la CFP* et de l'*Examen externe d'instruments choisis du Centre de psychologie du personnel de la CFP* dont nous faisons mention dans le Rapport ministériel sur le rendement de l'an passé. Les commentaires formulés ont servi à modifier et à mettre à jour les deux plans d'action actuellement mis en œuvre.

Pour de plus amples renseignements relatifs aux enjeux, aux recommandations et à la mise en œuvre des recommandations, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/prcb/prcmainf.htm>

En 1999-2000, nous avons entrepris un autre élément important lié à l'équité en matière d'emploi, un *Examen des systèmes de la CFP en matière de recensement et perfectionnement des cadres supérieurs*.

Cet examen porte principalement sur :

- les systèmes utilisés pour le recrutement, l'évaluation, la nomination et la promotion des cadres supérieurs de la fonction publique, y compris le Processus de préqualification des sous-ministres adjoints
- les activités de ressourcement effectuées dans le cadre du Réseau du Leadership
- les nominations intérimaires de cadres supérieurs effectuées par les ministères et les organismes en vertu des pouvoirs de dotation délégués par la CFP
- l'échange de cadres supérieurs.

L'étude abordera aussi le counselling aux cadres supérieurs, le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs et le Programme Cours et affectations de perfectionnement. Les résultats de l'examen seront disponibles au cours de l'exercice 2000-2001.

Gestion de l'information

À la suite de l'élimination du Rapport d'opération de dotation le 1^{er} avril 1999, nous avons mis en œuvre des procédés visant à permettre au système de rémunération de générer des informations sur les nominations. L'amélioration de la qualité et des techniques de gestion des données nous a permis de soutenir cette modification de l'infrastructure.

Incidence : de ce fait, grâce à l'information sur l'évaluation des nominations qu'elle obtient à partir des algorithmes du système de rémunération de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la CFP peut répondre à ses propres besoins en information et à ceux de ses clients en plus d'améliorer la qualité des données.

En 1999-2000, nous avons précisé nos exigences en matière d'information et avons mis en œuvre notre *Stratégie et plan d'information* afin de mieux nous acquitter de notre rôle élargi en matière de surveillance et de responsabilisation au Parlement.

La présente étude comprend les étapes de la campagne gérées par la CFP et examine les données sur les nominations dans le but d'évaluer l'efficacité de la campagne en fonction des objectifs de la fonction publique en matière de renouvellement et de diversité. Les résultats de l'étude seront disponibles au cours de l'exercice 2000-2001.

○ *Étude thématique sur l'accès aux perspectives d'emploi dans la fonction publique*

Le type d'accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique constitue l'un des principaux éléments qui influencent le *Cadre du mérite fondé sur les valeurs* de la CFP.

Pour définir l'accès, nous examinons si les Canadiennes et Canadiens et les personnes qui travaillent déjà dans la fonction publique connaissent les possibilités d'emploi à la fonction publique, s'ils peuvent présenter une demande et, le cas échéant, être nommés. Par définition, le degré d'accessibilité dépend principalement des décisions relatives au mode de sélection employé (avec ou sans concours) et, dans le cas du mode de sélection avec concours, la zone de sélection, la méthode de diffusion, le délai de préavis et l'établissement de la liste d'admissibilité.

Pour cette étude thématique, nous avons examiné six ministères choisis en fonction de critères comme le nombre de nominations, la taille de la population, la combinaison des options de recrutement et la décentralisation. Les résultats de l'étude seront disponibles au cours de l'exercice 2000-2001.


Examens des systèmes d'emploi

En 1999-2000, nous avons poursuivi l'examen de nos systèmes d'emploi à la suite de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEF)*. Cette démarche a pour but d'identifier les obstacles à l'emploi de membres des groupes désignés qui peuvent exister dans les politiques, les pratiques et les systèmes actuels de la CFP, et de prendre des mesures pour éliminer ces obstacles.

Comme le prescrit la *LEF*, et compte tenu du rôle clé des représentants syndicaux en ce qui a trait à l'avancement de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, nous avons élaboré et mis en œuvre un cadre pour la consultation et la collaboration avec les syndicats au regard des examens de nos systèmes d'emploi et des plans d'action élaborés à la suite de ces examens.

Nous avons mis sur pied ce cadre en collaboration avec le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CME) du Conseil national mixte qui fournit un forum national où le SCT, la CFP et les syndicats peuvent se consulter et collaborer en ce qui concerne la préparation, la mise en œuvre et l'examen des éléments relatifs à l'équité en matière d'emploi à l'échelle de la fonction publique.

Pour répondre à la demande des ministères, nous élaborons également un modèle de rapport à leur intention qui leur fournira une structure et qui les aidera à rédiger des rapports à l'intention de la CFP. Les rapports de rendement ministériel en dotation doivent être présentés au cours du second trimestre de chaque exercice.

 Pour de plus amples renseignements relatifs à la Trousse d'outils, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/prcb/prcmainf.htm>

Système de détection précoce de la CFP

Incidence : de ce fait, les ministères et les autres intervenants sont avisés à l'avance des problèmes que peut causer la dotation en personnel à l'échelle du ministère ou du système.

Le *Système de détection précoce* de la CFP constitue une activité annuelle qui sert à cerner les risques potentiels en matière de dotation, que ce soit à l'échelle d'un ministère en particulier ou à l'échelle du système de dotation de la fonction publique. Nous recueillons des données qualitatives et quantitatives à partir de diverses sources, puis nous partageons les résultats avec les ministères et les autres intervenants afin qu'ils connaissent les secteurs à surveiller et les mesures qu'ils devront peut-être prendre dans l'avenir.

Evaluations et examens

Pour jouer notre rôle en matière de responsabilisation et de surveillance, entre autres, nous effectuons des évaluations, des études portant sur le rendement et des examens à l'échelle de la fonction publique ayant pour objectif d'étudier les enjeux importants relatifs aux programmes, aux politiques et aux valeurs en matière de RH qui font partie de notre mandat.

En 1999-2000, nous avons effectué les études suivantes :

○ *Etude longitudinale sur le recrutement postsecondaire*

Une étude effectuée à l'autome 1998 dans le cadre de la campagne de recrutement postsecondaire visait à nous permettre de mieux comprendre les tendances du recrutement de candidates et candidats provenant de divers milieux au sein de la fonction publique, et de déterminer ce qui constitue un obstacle à la diversité et à l'équité en matière d'emploi aux différentes étapes du processus de recrutement.

de rendement ministériel soumis à la CFP au cours du présent exercice financier. Nous avons consulté les ministères au sujet du processus d'évaluation et leurs commentaires nous aideront à établir des plans pour les évaluations futures.

On fournira à chaque ministre les résultats de son évaluation. De plus, l'agrégation de l'ensemble des constatations et des tendances sera consignée dans un rapport faisant état de la santé du système de dotation qui lui sera présenté au Parlement par l'intermédiaire du *Rapport annuel de la CFP*.

Incidence : de ce fait, le Parlement recevra des renseignements sur l'état de santé du système de dotation de la fonction publique.

Responsabilisation en dotation : trousse d'outils

Nous avons fourni aux ministères une trousse d'outils intitulée *Responsabilisation en dotation* pour les aider à remplir leurs obligations en matière de responsabilisation conformément au système de dotation par délégation des pouvoirs. La trousse comprend les documents suivants :

Incidence : de ce fait, les ministères ont reçu des outils, des conseils et de l'aide leur permettant de mener une auto-évaluation de leur rendement en dotation et de présenter un rapport à la CFP.

Cadre de responsabilisation en dotation : décrit le régime général de responsabilisation qui se rattache à la délégation des pouvoirs de dotation et aide les ministères à élaborer des *Ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation*.

Une approche à la surveillance de la dotation et un modèle d'évaluation des risques : aident les ministères à déterminer les risques en dotation et à effectuer des activités de surveillance.

Sondages de la CFP sur les valeurs de la dotation : aident les ministères à mesurer la perception des gestionnaires et des employés en ce qui a trait aux valeurs de la dotation.

Système de détection précoce : fournit des renseignements pointus sur le système de dotation, détermine les enjeux et les tendances à des fins d'analyse, d'amélioration et d'apprentissage ultérieures, et aide les ministères à préparer leurs rapports sur le rendement.

Guide pour les rapports de rendement en dotation : aide les ministères à préparer des rapports à l'intention de la CFP portant sur le rendement en dotation et décrit ce que doit contenir un rapport en ce qui concerne les valeurs clés liées au mérite.

Attestation de fiabilité des rapports ministériels sur la dotation : décrit les considérations de la CFP en matière de diligence raisonnable en ce qui a trait aux rapports de rendement ministériel en dotation ainsi qu'aux critères sur lesquels se fondera l'attestation de la fiabilité.

Gestion de l'information et de la revue

Responsabilisation en dotation

Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation

Le nouveau Cadre du mérite fondé sur

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- Les politiques, pratiques et outils de gestion de l'information, qui favorisent l'échange d'information sur le rendement du système de ressources humaines de la fonction publique.
- De nouvelles initiatives pour supporter la promotion du mérite.

les valeurs adopté par la CFP et l'augmentation de la délégation des pouvoirs de dotation aux ministères nous ont poussés à établir un nouveau cadre de responsabilisation et de production de rapports qui rend les administrateurs généraux responsables de l'exercice des pouvoirs délégués. Ce nouveau cadre de responsabilisation et de production de rapports est conforme à la modernisation de la fonction de contrôleur, qui souligne l'importance de rendre compte des résultats et propose une participation ministérielle plus active à l'évaluation du rendement en matière de dotation.

Incidence : de ce fait, les ministères ont participé à l'élaboration sur mesure d'Ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation.

Dans ce contexte, nous avons commencé par élaborer des *Ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation* avec les administrateurs généraux des ministères les plus grands. Nous procédons actuellement à l'élaboration de nouvelles ententes avec les ministères plus petits. Au cours de 1999-2000, nous avons signé 15 ententes et huit autres sont sur le point de l'être. Les ministères couverts par ces ententes représentent environ 30 p. 100 de la fonction publique. Nous avons pour objectif de signer de nouvelles ententes avec tous les ministères d'ici au 31 mars 2000.

➔ Pour de plus amples renseignements relatifs à la Délégation des pouvoirs de dotation en personnel, veuillez consulter : http://www.psc-cfp.gc.ca/accecx/delegation/delegation_f.htm

Évaluation du rendement ministériel en dotation

Dans le cadre de la nouvelle approche de la responsabilisation au sein de la CFP, les administrateurs généraux doivent nous soumettre chaque année un rapport de rendement ministériel en dotation, rapport fondé sur les indicateurs de dotation qui figurent dans les *Ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation* décrites ci-dessus.

Incidence : de ce fait, les ministères ont reçu une rétroaction sur l'évaluation de leur rendement en dotation.

En 1999-2000, nous avons commencé à élaborer une façon d'évaluer le rendement ministériel en dotation en plus de déterminer les critères que nous utiliserons. Nous avons effectué une évaluation pilote pour les quatre premiers rapports

En 1999-2000, cette fonction a mis l'accent sur le renforcement de la sensibilisation aux initiatives de la CFP qui concernent la promotion du système du mérite et la dotation fondée sur les valeurs. Nous avons élaboré un cadre de sensibilisation qui jette les bases d'une approche structurée de la surveillance et de la mesure nous permettant de savoir à quel point nos clients et intervenants comprennent le mandat premier de la CFP. Ce cadre fait partie intégrante de la *Stratégie de la mesure du rendement* de la CFP.

À cet égard, nous avons dirigé des groupes de discussion pour connaître la compréhension des spécialistes en RH et des gestionnaires responsables du recrutement en ce qui a trait au système du mérite et à la dotation fondée sur les valeurs. Éventuellement, la CFP pourra déterminer si ses efforts de communication et de diffusion ont permis de mieux comprendre l'approche de la dotation fondée sur les valeurs. Nous voulons devenir une organisation qui fournit réellement aux Canadiennes et Canadiens un service axé sur le client.

Incidence : de ce fait, grâce à une gamme d'activités de communication et d'information, nous contribuons à améliorer la compréhension du système du mérite et des valeurs sous-jacentes, que les intervenants (comme les Canadiennes et Canadiens, les partenaires des organismes centraux fédéraux et les ministères), les clients et les fonctionnaires associent au mérite. Une meilleure compréhension mène à des décisions de dotation qui sont fondées sur le mérite, ce qui se traduit par une fonction publique hautement compétente dans un Canada fort et uni.

En 1998, nous avons mis sur pied le Conseil consultatif de la CFP qui vise à permettre la discussion et la consultation relatives aux préoccupations liées à la gestion des RH ainsi que l'échange d'information et de points de vue. Des cadres de direction, des syndicats de la fonction publique, des organismes fédéraux et des ministères, ainsi qu'un observateur de Conseil du Trésor participent à cet organisme consultatif. En 1999-2000, entre autres, le Conseil a mis sur pied un secrétariat chargé de gérer ses activités, d'établir les priorités - surveillance, recours et mobilité de la main-d'œuvre - de former des groupes de travail responsables des priorités et de créer un site Internet.

Nous continuons également d'étudier et de restructurer nos réseaux, nos outils et nos cadres de communication afin de rejoindre les principaux clients et intervenants, comme les parlementaires et le grand public. En plus de déposer les rapports nécessaires au Parlement, nous avons établi une *Stratégie d'engagement parlementaire* visant à élargir le dialogue. Elle sera mise en œuvre en 2000-2001.

Langues Officielles

- nous avons tenu des séances d'information à l'intention de conseillers et appuyé divers comités appelés à traiter de questions relatives aux langues officielles
- nous avons analysé les effets des révisions apportées au Décret d'exemption sur les langues officielles et d'une modification des politiques du SCT relative à la durée maximale permise de la formation linguistique.

Recherche

En 1999-2000, nous avons procédé à plusieurs activités et terminé un grand nombre de projets, d'études et d'articles dans le but d'atteindre, à court et à long terme, divers objectifs liés à notre mission.

À cet égard, :

Incidence : de ce fait, l'analyse et la diffusion de l'information et de la connaissance nous ont permis de contribuer à l'avancement de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

- nous avons mis sur pied un Comité consultatif sur la recherche visant à fournir des directives et à approuver les projets et les versions finales des articles et des études; jusqu'à maintenant, le comité a approuvé 11 études
- nous avons effectué différents types d'études sur les données démographiques et le marché du travail au sein de dix ministères, six régions et cinq collectivités fonctionnelles

- nous avons effectué des analyses statistiques portant sur l'avancement professionnel, la mobilité et les collectivités fonctionnelles dans le but d'informer les membres du Groupe de travail sur les minorités visibles

- nous avons tenu une série de 24 séances d'apprentissage, intitulées *Les Chroniques*, qui ont rendu possible l'échange de connaissances et de renseignements

- nous avons publié et distribué une série d'articles portant sur les pratiques exemplaires au sein des autres fonctions publiques ainsi que dans le secteur privé.

➡ Pour de plus amples renseignements relatifs à la fonction Recherche, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/prcb/prcmainf.htm>

Décrets d'exclusion

- nous avons créé deux décrets d'exclusion : un pour faciliter la nomination pour une période déterminée des employés ayant accumulé cinq ans d'emploi continu et l'autre pour faciliter les nominations en prévision du recensement de 2001
- nous avons modifié deux décrets d'exclusion : celui concernant l'embauche d'étudiants et d'étudiants pour nous assurer que les étudiantes et étudiants engagés au moyen des procédés internes de sélection sont assujettis à une période de probation et celui qui touche les stagiaires en gestion pour tenir compte des observations du Comité mixte permanent d'examen de la réglementation
- nous avons accepté en principe de recommander que le gouverneur en conseil adopte un décret d'exclusion, dans la mesure où certaines conditions sont réunies, pour muter des personnes en cause dans les affaires de harcèlement.

➡ Pour de plus amples renseignements relatifs aux Décrets d'exclusion, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9900f.htm>

Politiques et lignes directrices en matière de nomination

- nous avons terminé les révisions, exception faite de quelques chapitres où l'élaboration des politiques est en cours
- nous avons rédigé l'ébauche de deux documents stratégiques : *La gestion de l'accès et des volumes dans le domaine du recrutement* et *Les nominations sans concours de personnes de l'extérieur de la fonction publique*.


➡ Pour de plus amples renseignements relatifs aux Politiques et lignes directrices en matière de dotation, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/spb/fmennu.htm>

Cadre de politique relative à la zone de sélection

- nous avons élaboré et récemment approuvé un nouveau *Cadre de politique relative à la zone de sélection* fondé sur les valeurs et les principes. Ce *Cadre* prévoit une orientation globale des ministères quant au pouvoir d'établir des zones de sélection. Les administrateurs généraux prennent des décisions par référence à des valeurs aussi bien qu'à des dispositions législatives, et notamment les dispositions relatives à la mobilité inscrite dans la *Charte des droits et libertés*. À cet égard, la CFP a produit à l'intention des ministères des bulletins pour donner des conseils sur la détermination des zones de sélection, et notamment sur la conformité avec la *Charte*. En outre, nous sommes en train de planifier l'élaboration d'outils additionnels afin de soutenir les ministères pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées concernant les zones de sélection. Une partie de ce travail consistera à donner des conseils sur les zones de sélection qui respectent les dispositions relatives à la mobilité inscrites dans la *Charte*, ainsi que les dispositions de l'*Accord sur le commerce intérieur* et de l'*Entente-cadre pour l'union sociale*
- nous avons commencé l'analyse des résultats de la consultation menée auprès des syndicats et des ministères.


Règlement
sur l'emploi
dans la
fonction
publique
(REFP)

- nous avons parachevé l'étape initiale de l'examen global du Règlement et publié une version entièrement révisée à la fin de l'exercice; pour nous assurer que les gens comprennent bien les dispositions modifiées, nous les avons rédigées en langue claire et intelligible; nous avons fourni du matériel de soutien par l'entremise du site Internet de la CFP et directement aux intervenants; et nous avons tenu plusieurs séances d'information un peu partout au pays
- nous avons commencé l'analyse de la deuxième étape de l'examen global au cours de la deuxième moitié de l'exercice pour traiter des questions qui n'avaient pas été réglées au moment de la première étape.

 Pour de plus amples renseignements relatifs à la mise à jour du REFP, veuillez consulter : <http://www.psc-ctp.gc.ca/spb/fmennu.htm>

Normes de
sélection et
d'évaluation

- nous avons parachevé l'étape I de l'examen nous avons modifié les Normes de sélection et d'évaluation relatives à la mise en œuvre de la Norme générale de classification
- nous avons approuvé les révisions apportées et les avons affichées sur le site Internet de la CFP
- nous avons amorcé l'étape II, soit un examen approfondi des normes nous avons réuni 150 représentants et représentants des ministères et syndicats à l'occasion de huit ateliers visant à examiner les options qui se présentent pour une structure révisée des Normes de sélection et d'évaluation afin de formuler des recommandations
- nous avons modifié les Normes de sélection et d'évaluation applicables aux groupes Systèmes d'ordinateurs (CS) et Gestion du personnel (PE); les Normes de sélection et d'évaluation révisées touchant le deuxième groupe ont fait l'objet de trois ateliers, dont un a été enregistré sur bande vidéo et a été distribué aux ministères pour qu'ils l'utilisent afin d'informer le groupe des PE des modifications apportées.

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux Normes de sélection et d'évaluation, veuillez consulter : <http://www.psc-ctp.gc.ca/spb/fmennu.htm>

Norme
générale de
classification
(NGC)

- nous avons analysé l'impact de la NGC sur la définition de promotion et sur les politiques en matière de dotation ainsi que sur la législation;
- nous avons préparé à l'intention des ministères des fiches Questions et Réponses afin de leur venir en aide en ce qui a trait à la dotation lors de la conversion à la NGC
- nous avons participé aux travaux du Comité de l'intégration des politiques du SCT.

Politique stratégique, planification et coordination

En 1999-2000, quatre grandes initiatives ont été entreprises :

Incidence : de ce fait, la mise en place du Cadre du mérite fondé sur les valeurs donnera aux gestionnaires et à leurs conseillers un outil de travail pour exercer le pouvoir qui leur est délégué de façon systématique, expresse et raisonnée, et revitalisera le système de dotation de la fonction publique.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

Un Cadre de planification stratégique de la CFP intégrant le renouvellement du gouvernement et les initiatives de repositionnement de la CFP, y compris La Relève et la Réforme de la dotation.

- nous avons conçu et précisé les *Priorités et buts stratégiques de la CFP* pour les trois prochaines années
- nous avons élaboré et articulé le *Cadre du mérite fondé sur les valeurs* de la CFP à partir des réalisations passées en ce qui a trait aux initiatives de la Réforme de la dotation et en contribuant au renouvellement de la fonction publique dans son ensemble
- nous avons commencé à élaborer une stratégie globale de mise en œuvre du *Cadre du mérite fondé sur les valeurs* et les pièces de communication clés pour son application, y compris l'*Énoncé d'orientation* à venir et les parties pertinentes du *Rapport annuel*

- nous avons réalisé des examens stratégiques du contexte en vue de réunir des renseignements utiles à la formulation des politiques et à l'établissement de notre orientation future.

Pour de plus amples renseignements relatifs au *Cadre du mérite fondé sur les valeurs*, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrcpt/ann9900f.htm>

Politique de renouvellement du personnel et de la législation

Au cours de 1999-2000, plusieurs initiatives ont été lancées et menées à bien sur les sujets suivants :

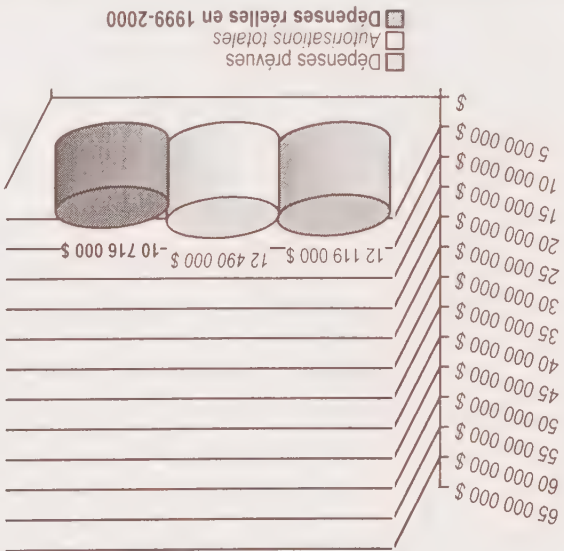
- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)*
- *Normes de sélection et d'évaluation*
- Norme générale de classification
- Décrets d'exclusion
- *Politiques et lignes directrices en matière de dotation*
- *Cadre de la politique relative à la zone de sélection*
- Langues officielles.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

Des options et des modifications stratégiques et réglementaires qui découlent des initiatives telles que *La Relève*, la Réforme de la dotation, la Norme générale de classification, la gestion des ressources humaines axée sur les compétences et les autres modes de prestation des services.

2.3.2 Secteur d'activité : Politiques, recherche et relations externes

Graphique de l'affectation financière




Nota : Les écarts importants constatés entre les dépenses prévues et les *Autorisations totales* sont attribuables aux fonds supplémentaires reçus à la suite du report de 1998-1999, à la rémunération pour la nouvelle convention collective et au facteur de conversion. L'écart entre les *Autorisations totales* et les **Dépenses réelles** provient surtout des mesures de dotation et de priorités de la CFP qui ne se sont pas concrétisées, que compensent les dépenses de fin d'exercice en ce qui a trait aux coûts de la rémunération relative à la négociation collective.

Objectif	Description
Fournir des connaissances, de l'information, une orientation et des conseils pour appuyer la capacité de la CFP de promouvoir une fonction publique indépendante, professionnelle et représentative.	Ce secteur d'activité assure une capacité de mesurer, de faire rapport, de conseiller et d'élaborer des politiques dans les domaines relevant de la CFP. La prestation des services associés à ce secteur d'activité est assurée par la Direction générale des politiques, de la recherche et des communications. Ce secteur appuie le reposicionnement à moyen et à long terme de la CFP au moyen de recherches et d'analyses stratégiques, d'analyses de l'environnement et de liaisons avec les intervenants, principalement en ce qui concerne les questions liées au rôle de la CFP en tant que promoteur et gardien d'une fonction publique professionnelle, non partisane et représentative, et des valeurs fondamentales de l'administration publique.
	Ce secteur se charge en outre de renforcer et de coordonner le tronc commun des connaissances de la CFP. Il fournit des données stratégiques à la CFP et, en bout de ligne, au Parlement (Rapport annuel de la CFP), données découlant de la surveillance, de l'évaluation et de l'examen des politiques et des programmes de la CFP, ainsi que de la surveillance de la santé de la fonction publique dans les domaines liés au mandat de la CFP.
	Ce secteur s'acquitte des fonctions associées aux relations externes, comme les rapports au Parlement, au gouvernement et aux conseillers des organismes centraux sur les questions stratégiques intéressant la CFP, la liaison et l'échange d'information aux niveaux fédéral, provincial et international, dans des domaines liés au mandat de la CFP et aux responsabilités qui lui ont été déléguées.

<p>Le site Internet de Formation et perfectionnement Canada a été refait, tout comme l'édition 2000-2001 du répertoire des cours qui est maintenant offert sous forme de base de données consultable sur le RRA.</p>	
<p>☛ Pour de plus amples renseignements relatifs à Formation et perfectionnement Canada, veuillez consulter : http://www.edu.psc-ctp.gc.ca/</p> <p>☛ Pour de plus amples renseignements relatifs au Réseau des ressources d'apprentissage, veuillez consulter : http://learnnet.gc.ca/</p>	
<p>Apprentissage : activités internationales</p>	
<p>Au cours de 1999-2000, Formation linguistique Canada a participé à la foire internationale <i>EXPOLANGUES 2000 – le 18^e Salon des langues, des cultures et des échanges internationaux</i> à Paris afin de présenter ses produits, ses outils et faire la promotion de son savoir-faire. Par ailleurs, suite à une demande des Affaires étrangères et en vue du sommet économique du G8, une professeure est allée enseigner le français au Japon à des fonctionnaires.</p> <p>D'autre part, Formation et perfectionnement Canada (FPC) a reçu des représentantes et des représentants de la Pologne, de Cuba, du Kenya et de la Tanzanie et a fait la promotion de ses activités et de ses opérations. En outre, dans le cadre d'ententes avec des organismes internationaux, d'agences gouvernementales canadiennes, le secteur public et autres, FPC a dispensé du perfectionnement dans des domaines variés, a effectué des analyses de besoins en matière de formation ou de perfectionnement, a organisé des ateliers et des cours dans plusieurs pays étrangers dont la Slovaquie, la Latvie, le Mali, le Bénin, l'Égypte, le Maroc et Guyana, etc.</p>	
<p>Incidence : de ce fait, Formation linguistique Canada et Formation et perfectionnement Canada ont tous deux contribué à la réalisation des priorités pangouvernementales en faisant la promotion de la dualité linguistique, en renforçant les institutions multilatérales et en faisant la promotion de la place du Canada dans le monde.</p>	

Deux cours d'ordre général traitant des principaux aspects des politiques gouvernementales ont été élaborés et mis à l'essai : l'un porte sur l'élaboration des priorités et l'autre sur la mise en œuvre des politiques. Les cours en question comportent des éléments d'une analyse comparative entre les sexes qui sont élargis de manière à inclure d'autres types d'employabilité. Les cours et la documentation qui leur est associée sont affichés sur le site Internet de la collectivité des politiques. Les cours en question seront bientôt liés au *Cadre d'apprentissage et aux outils d'évaluation* par Internet et donneront aussi accès à un ensemble étendu d'outils et de ressources sur Internet. Le CCA pour la collectivité des politiques a parachevé un *Cadre d'apprentissage pour la collectivité des politiques*, un questionnaire d'autoévaluation et un document d'introduction à son profil des compétences.

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux CCA et aux Collectivités fonctionnelles, veuillez consulter : <http://learnnet.gc.ca/fran/index.htm>

Recours à la technologie moderne

Le Réseau des ressources d'apprentissage (RRA) atteint continuellement son objectif, qui consiste à être reconnu comme guichet unique pour l'apprentissage au sein de la fonction publique.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- Produits, programmes et services d'apprentissage qui intègrent les valeurs et les pratiques d'une fonction publique professionnelle.

En 1999-2000, nous avons conçu de nouveaux cours autodirigés et révisé et actualisé d'autres cours encore. *La foire virtuelle aux produits* a été lancée sur le RRA. Il a même servi de mécanisme de diffusion aux autres ministères : *La trousse d'apprentissage sur l'environnement*, mise au point par un groupement de ministères fédéraux, a été diffusée par l'entremise du RRA.

Incidence : de ce fait, grâce à la technologie Internet, nous avons accru les possibilités d'apprentissage des employés de la fonction publique et amélioré l'accessibilité et la diffusion de nos produits à l'intérieur comme au-delà de la fonction publique.

À la demande des Comités consultatifs en matière d'apprentissage, deux nouveaux outils d'évaluation en ligne fondés sur les profils de compétence des collectivités fonctionnelles des cadres intermédiaires et des ressources humaines ont été élaborés. Les ateliers en salle de classe pour les deux collectivités fonctionnelles en question ont bénéficié du recours à Internet, le matériel didactique étant fourni par voie électronique bien avant le début de l'atelier. Nous avons conçu un cours de formation à distance intitulé *La gestion des ressources : une approche intégrée*. Il sera mis à l'essai au cours du nouvel exercice financier.

Trois cours nouveaux ont pour objet d'orienter les nouvelles recrues vers les fonctions choisies du renouveau de la fonction publique ou encore d'actualiser les compétences des agentes et agents de communication en place. Nous sommes en train d'adapter deux cours sur Internet en fonction de l'idée de la formation à distance pour répondre aux besoins régionaux et établir un milieu d'apprentissage autre que la salle de classe.

Un atelier sur l'excellence en communication a permis d'examiner et de valider les produits et services d'apprentissage pour débutantes et débutants qui ont été conçus dans le cadre de l'apprentissage en communication depuis la mise en place des CCA. Les participantes et participants à l'atelier ont également travaillé en vue de faire ressortir les compétences nouvelles requises au sein du groupe des communications et d'établir le

genre de produits d'apprentissage qui permettra de soutenir efficacement une future carrière en communication au sein de la fonction publique.

Collectivité des ressources humaines

Pour appuyer cette collectivité, nous avons participé pleinement aux travaux du groupe de travail du CCA pour la collectivité des ressources humaines. À titre de complément du nouvel atelier sur les compétences à l'intention de la collectivité des ressources humaines, nous avons établi un outil d'autoévaluation qui est maintenant disponible sur le Réseau des ressources en apprentissage. Nous avons également ajouté d'autres ateliers pour appuyer le rôle stratégique de la collectivité et son renouvellement en 1999-2000.

Collectivité de la fonction de contrôleur

Nous avons établi de nouveaux programmes d'apprentissage, en particulier pour les finances, le matériel et l'approvisionnement et la gestion des biens. Pour soutenir la mise en place de la *Stratégie d'information financière*, nous avons ajouté cinq produits qui font partie du répertoire des cours depuis avril 2000. Dans l'un des cas en question, outre la version dispensée en salle de classe, il existe un module autodirigé. Pour ce qui est du projet de cours sur *La gestion du matériel et des approvisionnements*, nous avons établi un nouveau curriculum ainsi qu'un nouveau programme d'accréditation pour les membres. De même, nous avons conçu et mis à l'essai trois cours nouveaux. Pour ce qui est du programme d'études sur *La gestion des biens*, deux nouveaux produits d'apprentissage ont été ajoutés.

Incidence : de ce fait, au moyen de diverses activités, nous avons amélioré les habiletés des collectivités fonctionnelles et contribué à leurs besoins d'apprentissage continu.

En septembre 1999, nous avons parachevé et rendu disponibles les deux étapes principales dans le programme d'orientation pour les nouveaux gestionnaires. Nous avons également commencé à offrir des cours sur la gestion des consultations publiques et sur la dotation. Nous avons entamé des cours sur la modernisation de la fonction de contrôle, sur les finances pour les gestionnaires des secteurs autres que les finances, sur l'impartition et l'acquisition, et sur la Norme générale de classification. Le tout sera achevé au printemps 2000.

Nous avons également fait des progrès pour ce qui est du recours à la technologie comme moyen de s'adapter au rythme individuel d'apprentissage et de soutenir les gestionnaires qui travaillent dans diverses régions du Canada. Le Réseau des ressources en apprentissage comprend un « centre communautaire » : un outil d'autoévaluation en ligne qui est offert depuis mars 2000 et un cours interactif sur la gestion des ressources qui sera mis à l'essai au printemps 2000.

Collectivité des cadres intermédiaires

En 1999-2000, notre appui s'est manifesté comme suit :

publique.

Par l'entremise d'un secrétaire qui est au service des cinq CCA, nous aidons à répondre aux besoins en apprentissage des collectivités fonctionnelles de la fonction publique.

Collectivités fonctionnelles

Incidence : de ce fait, nous avons dénombré près de 10 000 participantes et participants à nos cours et nous avons apporté une contribution importante à la réalisation des objectifs globaux de la fonction publique du point de vue de l'apprentissage.

publique en matière de compétences générales : des cours sur la rédaction, l'art oratoire, la médiation, etc.

- Nous devrions être en mesure d'offrir quelque 719 cours :
- pour servir les collectivités fonctionnelles
 - pour satisfaire les besoins de la fonction publique dans son ensemble : des cours sur les valeurs en dotation, l'équité en matière d'emploi, le harcèlement, etc.
 - pour satisfaire aux besoins de la fonction publique en matière de compétences générales : des cours sur la rédaction, l'art oratoire, la médiation, etc.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- ▶ Gestion horizontale améliorée de l'apprentissage à l'échelle de l'organisation.
- ▶ Produits d'apprentissage qui sont modernes et appuient les besoins des collectivités stratégiques identifiées dans le programme de renouvellement de la fonction publique.

En partenariat avec les ministères et les Comités consultatifs en matière d'apprentissage (CCA), nous avons apporté une contribution importante à l'amélioration de l'apprentissage tant au niveau de la conception, de l'élaboration et de l'exécution et ce, afin de promouvoir une culture de l'apprentissage continu et de définir les compétences de base que doivent posséder tous les fonctionnaires.

- la publication sur Internet
- la gestion du matériel
- la Norme générale de classification
- les valeurs en dotation
- les lignes directrices en matière de communication
- la *Stratégie d'information financière*.

En 1999-2000, nous avons conçu des cours sur les sujets suivants :

Produits et services d'apprentissage

Formation et perfectionnement Canada

Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000
Résultats prévus au
Produits, programmes et services d'apprentissage qui prépareront les fonctionnaires à relever les défis de demain (institution décloisonnée, organisation axée sur l'apprentissage continu, leadership efficace).

Pour de plus amples renseignements relatifs à Formation linguistique Canada, veuillez consulter : <http://www.edu.psc-ctp.gc.ca/>

- la mise à jour du programme à l'intention du groupe des cadres de direction
 - le développement d'un outil informatique permettant de gérer les activités audio du programme de base à l'aide de l'ordinateur
 - le projet de recherche en formation à distance pour de la formation « un à un » à l'aide de la vidéoconférence afin de permettre à la clientèle intéressée d'avoir accès, sans égard à la distance physique, à des services de formation linguistique sur mesure à l'aide d'outils peu onéreux.
- La priorité de FLC est d'élaborer des programmes de formation linguistique qui compléteront la méthode traditionnelle de prestation de cours, qui appuieront les pratiques d'apprentissage continu et rationaliseront les activités. Parmi les initiatives que poursuit le Service de l'élaboration, notons entre autres :

Incidence : de ce fait, nous avons accru le nombre d'heures d'enseignement, amélioré l'efficacité de nos services, les cours de langue offerts par des moyens technologiques modernes sont maintenant plus nombreux.

En outre, nous avons contribué à la réalisation des priorités pangouvernementales en faisant la promotion de la dualité linguistique du Canada et de la compréhension entre les citoyens des différentes régions, pour un Canada fort et uni.

Principales composantes

Le secteur d'activité Apprentissage regroupe les activités de Formation linguistique Canada (FLC) en ce qui a trait à la formation en langue seconde, et de Formation et perfectionnement Canada (FPC) en ce qui a trait à la formation en milieu de travail. Formation et perfectionnement Canada est un organisme de service spécial exploité selon un régime de recouvrement des coûts.

Formation linguistique

La CFP a fourni des services de formation linguistique et des services d'orientation aux ministères et aux organismes fédéraux. Le tableau ci-après indique le nombre d'heures d'enseignement dans la région de la capitale nationale et dans les régions durant les trois dernières années. Malgré des ressources réduites, FLC a su répondre aux besoins de la clientèle étudiante à la hausse suite aux reprises des activités de recrutement et de dotation.

Nombre d'heures-étudiants dispensées à FLC			
	RCN	Régions	Grand Total
1996-1997	342 077	196 434	538 511
1997-1998	299 442	225 126	524 568
1998-1999	392 915	214 423	607 338
1999-2000	435 539	213 197	648 736*

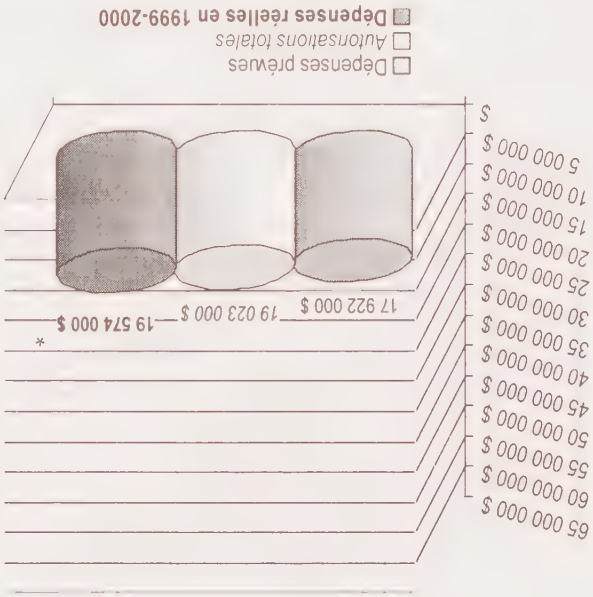
*Prévision

Au cours de l'exercice financier, nous avons établi de nombreux partenariats avec des ministères, les provinces, le secteur privé et des organisations non gouvernementales. Par exemple :

- sous l'égide de la CFP, le partenariat avec le Collège St-Boniface au Manitoba permet de répondre aux besoins de formation des ministères
- pour une raison d'économie d'échelle et de meilleurs services, des partenariats avec différents paliers de gouvernement ont été créés à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard
- des partenariats sont en cours avec plusieurs ministères pour la formation des cadres de direction et pour le développement de programmes spécialisés
- un projet pilote de formation statutaire donné par le privé a été lancé en octobre 1999. Ce projet de collaboration et de sous-traitance suscite beaucoup d'intérêt, d'initiative et de créativité de la part de tous les intervenants.

2.3.2.2 Secteur d'activité : Apprentissage

Graphique de l'affectation financière



* Les dépenses réelles pour le Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel sont présentées selon la comptabilité d'exercice.

Nota : Les écarts importants constatés entre les Dépenses prévues et les *Autorisations totales* sont attribuables aux fonds supplémentaires reçus quant à la rémunération pour la nouvelle convention collective, aux coûts accrus du régime de prestations aux employés et au facteur de conversion. L'écart entre les *Autorisations totales* et les **Dépenses réelles** provient surtout des coûts liés aux indemnités de départ, à la paye de vacances et aux dépenses de fin d'exercice en ce qui a trait aux coûts de la rémunération relative à la négociation collective.

Le secteur d'activité Apprentissage comprend un crédit législatif pour le Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel relevant de Formation et perfectionnement Canada, un organisme de service spécial en recouvrement intégral des coûts. En 1999-2000, le Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel a réalisé un surplus de 432 milliers de dollars présente selon la comptabilité d'exercice.

Améliorer la compétence professionnelle des fonctionnaires fédéraux et les aider à satisfaire aux exigences linguistiques des postes pour lesquels ils sont sélectionnés ou auxquels ils aspirent.

Objectif

Ce secteur regroupe deux activités principales : la formation linguistique et le perfectionnement professionnel à l'intention du personnel non cadre. Le secteur de la formation linguistique évalue le potentiel de réussite des employés admissibles à la formation linguistique, offre la formation linguistique statutaire et facultative dans les deux langues officielles et l'orientation pertinente, de même que des services de formation linguistique. Il est responsable de la conception et de l'élaboration des cours de langue seconde et des outils qui permettent de satisfaire aux exigences linguistiques des ministères, et de la prestation d'une vaste gamme de services de consultation, d'information et de coordination dans le domaine de la formation linguistique.

La CFP propose tout un éventail de services et de produits d'apprentissage à différents groupes cibles, notamment les analystes de politiques, les cadres intermédiaires et les superviseurs, les spécialistes des ressources humaines, les responsables de la fonction de contrôle, les analystes en communication. L'accent est mis sur les messages généraux de l'apprentissage (comme l'appareil gouvernemental, les valeurs et l'éthique) ainsi que sur les produits propres à l'apprentissage au sein du gouvernement, et non sur la formation propre au travail, dont la responsabilité revient aux ministères. La CFP offre des services de formation dans les deux langues officielles aux fonctionnaires fédéraux de tout le Canada, conformément aux politiques du Conseil du Trésor et selon les besoins des ministères.

Les anglophones au Québec

- conçu, de concert avec des représentants Autochtones, le Programme Cours et affectations de perfectionnement pour Autochtones
- Pour de plus amples renseignements relatifs au Recrutement accéléré des Autochtones au Programme CAP, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/cap/french/aboriginal/french.htm>
- surveille l'équité des mesures et note les impacts défavorables sur les membres des groupes désignés grâce aux recherches statistiques du Centre de psychologie du personnel (CPP)
- sensibilisé les psychologues, les évaluateurs ministériels et les évaluateurs engagés à contraindre l'entremise d'ateliers intitulés *Sensibilisation à l'équité en matière d'emploi*
- fait des recherches sur les nouveaux outils de prédiction pouvant être utilisés pour accroître l'équité et la représentativité
- fourni aux ministères une panoplie d'outils permettant de saisir des données et de réaliser des analyses pour une information plus complète sur la représentation des membres des groupes désignés.

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs aux instruments et aux services d'évaluation du CPP veuillez consulter : http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/fr_intr7.htm

Incidence : de ce fait, nos initiatives nous ont permis de mieux nous acquitter de nos obligations à l'égard de l'équité en matière d'emploi et d'appuyer activement les groupes de travail, les organismes et les ministères dans la réalisation de leurs objectifs à ce chapitre.

- La CFP a relevé et réglé des questions relatives à l'équité en matière d'emploi au moyen de plusieurs initiatives. Par exemple, nous avons :
 - analysé notre rôle et nos responsabilités en ce qui concerne les *Ententes sur les revendications territoriales* et avons formulé des recommandations
 - établi une réponse à l'examen fait de la *Loi sur le multiculturalisme* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
 - participé aux initiatives suivantes en fournissant le soutien et les conseils voulus :
 - l'accès pour tous par l'entremise du Groupe de travail sur la technologie, le Groupe de travail sur l'accessibilité, le Comité interministériel de l'équité en matière d'emploi et le Plan d'action du gouvernement du Canada relatif aux personnes handicapées
 - aidé le Groupe de travail sur les minorités visibles au moyen d'une analyse statistique des promotions, de la mobilité et des collectivités fonctionnelles
 - parachevé une enquête auprès des gestionnaires de la CFP pour déterminer leur vision de l'équité en matière d'emploi au sein de la Commission et élaborer un *Cadre organisationnel pour l'équité en matière d'emploi*; nous avons ensuite mis sur pied un Comité directeur de l'équité en matière d'emploi et élaboré le mandat et un document à cet égard; dressé une liste et réalisé une analyse des obligations qu'impose la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
 - consulté le comité mixte de l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte et mis en œuvre les plans d'action des deux Examens des systèmes d'emploi intitulés *Etude de recrutement général et d'administration des priorités de la CFP* et *Examen externe d'instruments choisis du Centre de psychologie du personnel de la CFP*
- Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section 2.3.2.3 sous Examens des systèmes d'emploi**
- initié un *Examen des systèmes de la CFP en matière de recrutement et perfectionnement des cadres supérieurs – Équité en matière d'emploi*
- Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section 2.3.2.3 sous Examens des systèmes d'emploi**
- mis en place de nouveaux outils d'évaluation, particulièrement des Programmes de recrutement à grande échelle comme celui du recrutement postsecondaire
 - mis au point un nouveau *Processus intégré d'évaluation du Programme de stagiaires en gestion* qui est parvenu à accroître la représentation de ces personnes, et, par l'entremise et l'utilisation d'un nouvel outil : *l'Examen de l'expérience en leadership*, nous avons contribué à un accroissement du taux de représentation des membres des groupes désignés à l'étape de la présélection

Pour de plus amples renseignements relatifs au PMPE, veuillez consulter : http://www.psc-cfp.gc.ca/cepm-pmp/program/overview/overview_f.htm

fonction publique.

compréhension, l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées de la fait que les services du Centre soient mieux connus a permis d'améliorer la des appels et des stocks pour assurer un suivi efficace des services. Dans l'ensemble, le nombre d'appareils et d'accessoires fonctionnels, et mis au point un système de gestion (augmentation de 280 p. 100 par rapport à l'an dernier). En outre, le Centre a doublé le nombre de visiteurs, que ce soit physiquement ou par l'entremise de la vidéoconférence services de prêt (augmentation de 43 p. 100 par rapport à l'année précédente) et du ressources adaptées a été le témoin d'une augmentation exceptionnelle au chapitre des dernier cri pour les vidéoconférences. Au cours de l'exercice 1999-2000, le Centre de expansion considérable à ses installations en incorporant une zone de démonstration aménagements à prévoir pour les personnes handicapées. Le Centre a donné une RH, aux employés et au personnel chargé de l'informatique pour ce qui est des soutien opérationnel aux gestionnaires de la fonction publique fédérale, à la gestion des Le Centre de ressources adaptées excelle lorsqu'il s'agit de fournir des conseils et un

emploi

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées - Équité en

From Around the World, sous la direction de Bryan Hiebert.

livre à paraître intitulé *Career Development Practices that Work : Exemplary Practices* Le Bureau est cité à titre de pratique exemplaire. Il fera l'objet d'un chapitre dans un

- des services de relations externes et de soutien individualisé à l'intention des canadiennes maintenant offert sous forme de cours avec crédits dans plus de huit universités Canada, a été adapté pour être dispensé dans trois ministères. Ce dernier est équité en matière d'emploi, offert à titre d'essai dans 22 ministères à travers le un cours de 45 heures de niveau universitaire sur le développement de carrières en ressources et des possibilités d'échange concernant les pratiques exemplaires gestionnaires en équité en matière d'emploi des résultats de recherches, des disques compacts) qui procure aux conseillers en carrières, aux coordonnateurs et aux un centre d'excellence (qui renferme plus de 2 500 livres, documents-vidéos et

sens :

Le Bureau a pour objet de favoriser, de manière efficace et appropriée, le perfectionnement des membres des groupes désignés. Trois initiatives servent en ce

Bureau des services de développement de carrières - Équité en emploi

projet de mentorat à Halifax en un projet national, ce qui donnerait aux employés des possibilités de mentorat à l'échelle du pays.

Les responsables du Fonds ont travaillé de concert avec les ministères pour s'attaquer aux obstacles à l'équité en matière d'emploi. Un franc succès a couronné les entreprises visant à établir des partenariats durables entre les ministères, les organismes et les autres ordres de gouvernement. Les projets financés ont permis de créer un effet multiplicateur en reprenant et en élargissant les projets les plus prometteurs (activités de counselling et de gestion de carrières en matière d'emploi, Programmes de mentorat et jurys de sélection) et en transférant des connaissances en ce qui concerne la mise en commun d'outils de travail, les leçons apprises et les pratiques exemplaires relevés dans le cadre des projets. Ils permettent une plus grande autosuffisance de la part des ministères pour ce qui est de réaliser les buts et les objectifs de l'équité en matière d'emploi. En outre, les projets reconnus comme étant fructueux font l'objet de demandes de renseignements et sont envisagés, avec certaines adaptations, par d'autres ministères, régions et villes dans tout le pays. Nous envisageons la possibilité de transformer le

Fonds du partenariat - Équité en emploi

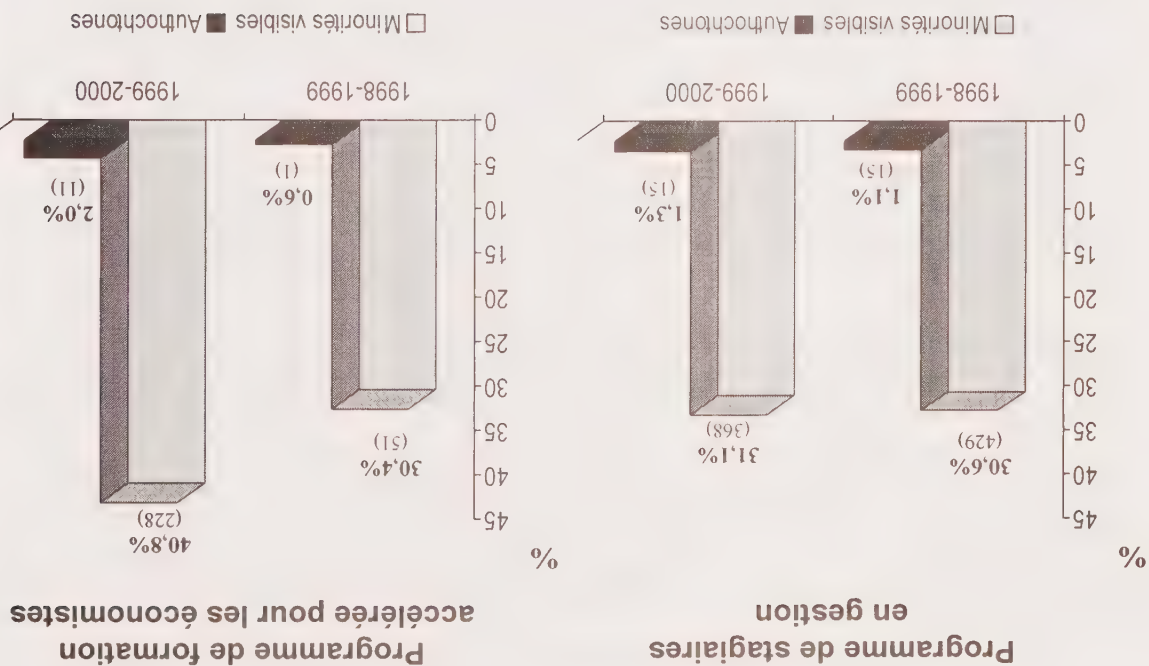
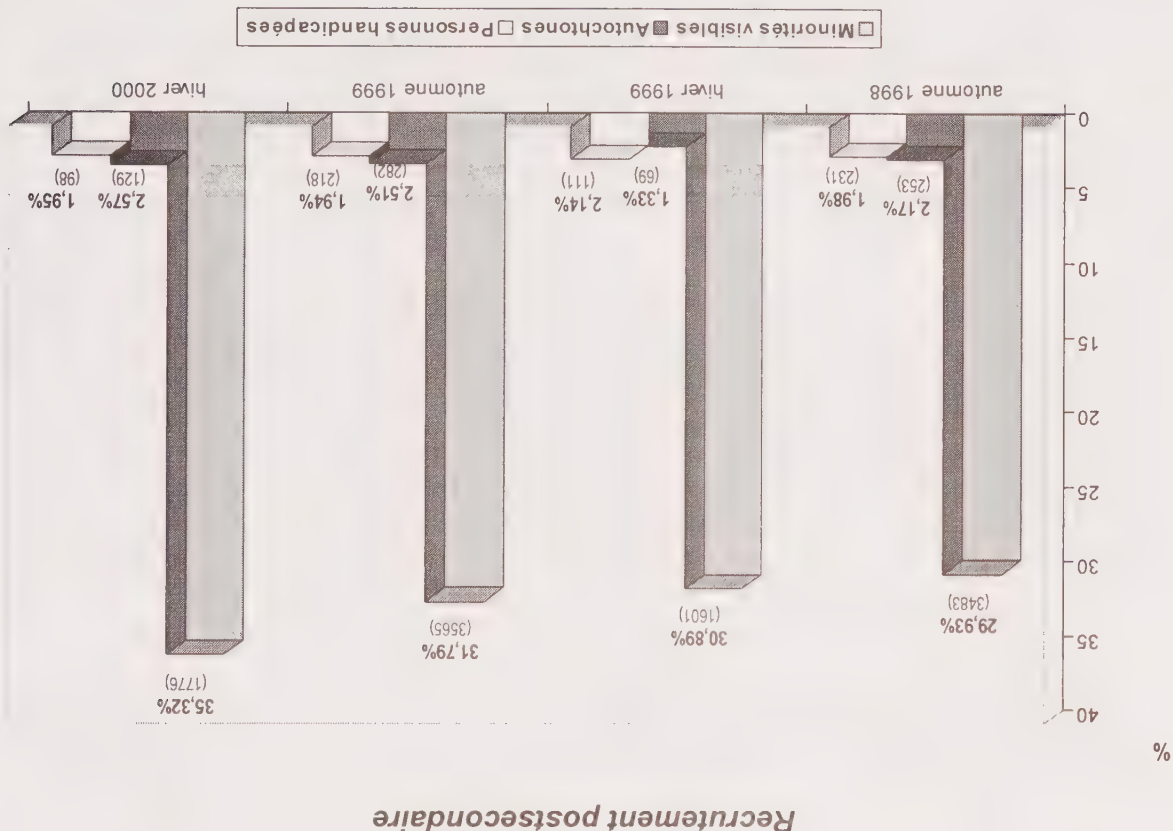
- de promouvoir une plus grande autonomie des ministères et organismes dans l'atteinte de leurs objectifs d'équité en matière d'emploi et dans l'acquisition des responsabilités qui leur sont déléguées par l'employeur en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi
 - d'aider les ministères à compter plus de membres des quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale, là où nous observons une sous-représentation
 - d'aider les organismes centraux à s'acquitter plus efficacement de leurs responsabilités d'orientation inscrites dans la Loi et à se pencher sur les priorités relatives à l'équité en matière d'emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique
 - d'assurer une plus grande intégration de l'équité en matière d'emploi dans les processus de planification, y compris des RH et dans les activités quotidiennes des ministères et organismes.
- Les objectifs du PMPEE sont :

Incidence : de ce fait, par l'entremise de ces volets du Programme des mesures positives d'équité en matière d'emploi, nous avons diffusé des renseignements sur les techniques, les outils de travail et les pratiques exemplaires qui aident les ministères et organismes à réaliser leurs objectifs en la matière.

Programme des mesures positives d'équité en emploi

Pour mieux cibler nos stratégies au cours du prochain exercice financier, nous avons amorcé une étude visant à déterminer, du point de vue des gestionnaires, ce qu'il faut faire pour améliorer le taux d'embauche des membres des groupes désignés.

Au nom du Conseil du Trésor, la CFP est responsable de trois volets du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE) : le Fonds du partenariat - Équité en emploi (FPÉE), le Bureau des services de développement de carrières - Équité en emploi (BSDCEE) et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées - Équité en emploi (CRAPHEE).



Cette année il y a eu une amélioration considérable de la représentation des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale. Néanmoins, il est clair que pour profiter des progrès réalisés en ce qui concerne le recrutement des Autochtones et des Femmes, il faudra encore déployer des efforts considérables pour accroître le recrutement des membres des minorités visibles et des personnes handicapées. Cette

année, la CFP a concentré ses efforts sur ses activités de relations externes et de sensibilisation en équité en matière d'emploi.

Pour ce qui de nos activités de relations externes, nous avons cultivé des liens avec les membres des groupes désignés et les associations qui les représentent afin de mieux cibler les candidates et candidats au recrutement. La constitution d'une base de données, contenant une liste de 2 300 associations qui œuvrent dans le domaine de l'équité en emploi, donne à la CFP un moyen de joindre ces dernières rapidement et efficacement. Cette année, à titre de projet pilote, la base de données a servi à la fois au Programme de recrutement postsecondaire et au PFETE. Toutefois, à compter d'avril 2000, nous l'utiliserons pour répondre aux besoins de tous nos bureaux régionaux.

Incidence : de ce fait, par l'entremise de nos activités de relations externes et de sensibilisation, le pourcentage des demandes provenant des membres des Autochtones a augmenté à l'égard du PFAE et du PSG. Quant au Recrutement postsecondaire, il y a eu un accroissement global du pourcentage des demandes provenant des membres des groupes désignés.

En outre, nous avons contribué à la réalisation des priorités pangouvernementales en renforçant la diversité et en améliorant la représentation des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées au sein de la fonction publique.

Il ne saurait y avoir représentativité si les gestionnaires responsables de l'embauche ne prennent pas des décisions éclairées. Compte tenu du rôle critique que peuvent jouer les gestionnaires, nous avons investi des énergies considérables pour les sensibiliser à la nécessité de s'assurer que l'équité en matière d'emploi devient une partie intégrante de leur planification des RH. Diverses tribunes à leur intention ont été organisées dans tout le pays, que ce soit à l'échelon interministériel ou encore sous forme de séances d'information à l'intention d'un ministère particulier. Nous avons également conçu un dépliant sur le PFETE à l'intention des gestionnaires qui donne des conseils sur les mesures souples que l'on peut employer pour favoriser l'embauche des membres des groupes désignés.

Pour ce qui touche les programmes de recrutement et de perfectionnement dont la gestion relève de la CFP, et notamment le PSG et le PFAE, nous nous sommes appliqués cette année à améliorer notre capacité de rejoindre et d'attirer des membres des groupes désignés. Comme il s'avère trop tôt pour faire rapport sur les résultats globaux des nominations, le pourcentage et le nombre des demandes pour certains des groupes désignés sont comme suit :

Équité en matière d'emploi

Programmes des cadres de direction

La CFP a pour responsabilité de nommer, en appliquant des procédés fondés sur le principe du mérite, des cadres de direction qualifiés et compétents à des postes ouverts au sein de la fonction publique afin de répondre aux besoins identifiés par les ministères.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- Le respect des obligations de la CFP en tant qu'organisme central en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LÉE).
- L'augmentation de la représentation des membres des groupes désignés par l'élimination des obstacles à l'échelle du système.
- L'intégration de l'équité en matière d'emploi à la gestion des ressources humaines, aux processus de planification et aux activités quotidiennes des ministères.

Durant l'année qui vient de s'écouler, nous avons continué de travailler à améliorer nos services et à conclure des partenariats avec d'autres organismes centraux qui participent aux programmes liés aux cadres de direction fédéraux. Nous envisageons d'adopter un cadre stratégique pour le renouvellement des Programmes des cadres de direction dans le but de moderniser les services et d'accroître la participation des membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi au groupe des cadres de direction.

Incidence : de ce fait, jusqu'à 20 Autochtones provenant de la fonction publique ou d'ailleurs participeront au nouveau volet Équité en matière d'emploi du Programme Cours et affectations de perfectionnement. En outre, nous avons contribué à la réalisation des priorités pangouvernementales en augmentant la participation des Autochtones au programme, favorisant ainsi un accès équitable et général aux activités de perfectionnement et à l'avancement professionnel dans le cadre du CAP.

Pour mettre en valeur les objectifs de l'équité en matière d'emploi, nous avons organisé des consultations approfondies auprès des intervenants. Les responsables des Programmes des cadres de direction ont instauré le recours à des agences de recrutement spécialisées, afin de trouver des candidates et candidats qualifiés dans les groupes désignés pour participer à des concours au niveau des cadres de direction.

Recrutement relatif à la technologie de l'information (TI) et à la gestion de l'information (GI)

Depuis trois ans, un des piliers de notre stratégie de recrutement consiste à promouvoir les emplois en TI au sein de la fonction publique et ce, particulièrement dans la région de la capitale nationale, là où le recrutement dans le secteur de la TI/GI s'imposait et où la

concurrence à l'égard de ressources rares se faisait le plus intense. La CFP a collaboré étroitement avec ses partenaires principaux de prestation de services et avec divers groupes du secteur, afin d'élaborer des stratégies et des outils de travail pour recruter des spécialistes de haut calibre dans la fonction publique. À cet égard, plus de 4 600 employés du groupe des systèmes d'ordinateurs — nommés pour une période indéterminée ou déterminée — ont été recrutés entre avril 1997 et

Incidence : de ce fait, notre stratégie de recrutement a permis au gouvernement du Canada de relever le défi de l'an 2000 et de continuer à offrir des services de qualité aux Canadiennes et Canadiens.

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs au Recrutement informatique, veuillez consulter : http://emplois.gc.ca/home_f.html

Initiatives des Programmes de recrutement et de perfectionnement

Au cours du présent exercice, nous avons :

- remanié le PSG avec d'autres programmes généraux et élaboré de nouveaux outils d'évaluation comme l'*Examen de l'expérience en leadership*
- révisé le PFAE afin d'inclure de nouveaux critères de présélection et un nouveau processus d'intégration
- élaboré de nouveaux outils de présélection et de vérification des références ainsi qu'une nouvelle entrevue pour les commissaires au recensement de 2001 de Statistique Canada.

Incidence : de ce fait, nos initiatives ont rendu le processus d'évaluation inhérent aux programmes de recrutement plus équitable, fiable et uniforme.

des mesures pour mettre en service une ligne d'assistance téléphonique nationale sans frais au début de l'exercice 2000-2001.

Recrutement postsecondaire

Incidence : de ce fait, par l'entremise de nos campagnes de Recrutement postsecondaire, nous avons affiché plus de 1 200 postes pour lesquels nous avons reçu plus de 16 000 demandes. Lors de la campagne de l'hiver 2000, nous avons été les témoins d'une augmentation de 35 p. 100 des choix de carrière annoncés par rapport à la campagne de l'hiver 1999.

Cette année, nous avons réalisé deux campagnes nationales de recrutement postsecondaire en vue de recruter des diplômées et diplômés récents qui possèdent les talents, les compétences et la formation exigés par les ministères qui embauchent. Ce moyen de recrutement constitue l'une des mesures que nous avons adoptée devant la nécessité reconnue pour la fonction publique de concentrer ses efforts sur le renouvellement de son personnel et d'accroître les rôles représentatifs de son effectif. Les campagnes de l'automne et de l'hiver 1999-2000 ont toutes deux connu beaucoup de succès, ont suscité l'intérêt voulu et attiré des candidates et candidats de haut calibre.

Le site informatique Internet du Recrutement postsecondaire, qui fait partie de notre projet jumelage des gens et des emplois, automatise certaines des tâches du programme les plus exigeantes en main-d'œuvre. Il permet, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, d'accéder à un formulaire de demande d'emploi en ligne et au résultat des recherches effectuées et d'autre part, il concorde bien avec le projet Gouvernement en ligne. Au cours du présent exercice, nous avons instauré un plan d'urgence pour réagir aux menaces à l'intégrité du système résultant de l'usage de la base de données du recrutement postsecondaire. Néanmoins, nous avons géré le programme de recrutement automatisé et présenté les candidates et candidats voulus aux ministères qui embauchent.

Les stratégies de marketing de la CFP font du recrutement postsecondaire un moyen d'action intéressant pour plusieurs ministères et organismes fédéraux : les campagnes attirent des diplômées et diplômés instruits et motivés grâce à une présence concertée sur les campus universitaires. Au cours de cette année, au sein des universités à travers le pays, nous avons participé à plus de 130 salons des carrières et journées de

Incidence : de ce fait, notre présence accrue sur les campus et nos activités de relations externes relatives à l'équité en emploi nous ont permis de sensibiliser les étudiantes et étudiants collégiaux et universitaires aux possibilités de carrière existant dans la fonction publique, d'influer sur les perceptions et les attitudes des candidates et candidats éventuels et d'accroître le nombre de demandes provenant de membres des groupes désignés.

En outre, à l'intention des étudiantes et étudiants, nous avons organisé au-delà de 80 séances d'information, exposés en salles de classe et séances sur l'équité en matière d'emploi dans les campus universitaires de tout le pays.

Etant donné que le téléphone demeure pour bon nombre de Canadiennes et Canadiens un moyen important de joindre le Gouvernement, nous avons entrepris un examen de notre service d'information sur les emplois, InfoTel. Comme InfoTel est actuellement offert à 14 endroits et que le service sans frais n'est pas offert partout, nous prenons actuellement

- 71 p. 100 des utilisateurs visitent le site Internet pour le recrutement au moins une fois par semaine
 - 88 p. 100 des visiteurs considèrent le site Internet comme étant bon ou excellent en tant que source d'information sur les emplois
 - le bouche à oreille constitue le moyen le plus important d'apprendre l'existence du site Internet.
- Jusqu'à maintenant, le sondage a révélé ce qui suit :

En 1999-2000, nous avons mis en place, sur notre site Internet pour le recrutement (<http://emplois.gc.ca/>), un sondage en ligne à l'intention des personnes à la recherche d'un emploi. Ce sondage a permis d'obtenir une rétroaction importante qui nous permet de rajuster nos stratégies afin de mieux répondre aux attentes croissantes des personnes à la recherche d'un emploi.

En juin 1999, nous avons entièrement délégué aux ministères les pouvoirs de recruter en ce qui a trait au Programme COOP. Pour aider les ministères et les établissements d'enseignement à utiliser le programme à bon escient, nous avons établi une base de données consultable sur Internet regroupant tous les programmes COOP approuvés et avons fourni des lignes directrices pour son utilisation.

Quant aux programmes pour étudiantes et étudiants, le PFETÉ et le Programme de recrutement postsecondaire, les demandes formulées en ligne arrivent directement dans une base de données consultable. Pour l'année à venir, le défi que nous devons relever consiste à établir une capacité semblable pour le recrutement général (c'est à dire le recrutement autre que celui des étudiantes et étudiants et des cadres de direction) de telle sorte que les gestionnaires des ministères aient un accès direct aux candidates et candidats depuis leur ordinateur personnel.

Internet sert de plus en plus au commerce électronique. Le grand public peut postuler des emplois en ligne ou par des moyens plus classiques. Pour élargir l'accès, nous avons apporté des modifications aux formulaires de demande d'emploi en ligne de façon à permettre aux personnes ayant une déficience visuelle d'employer ce médium.

Incidence : de ce fait, le taux des demandes en ligne relatif au Recrutement postsecondaire est passé de 53 p. 100 à l'automne 1998 à 72 p. 100 à l'hiver 2000. Dans le cas du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, le taux est passé de 53 p. 100 en 1998-1999 à 77 p. 100 en 1999-2000. Quant au Recrutement général, le taux des demandes en ligne s'élevait à 70 p. 100 à la fin de 1999.

Par l'entremise du Sous-comité sur le recrutement du Comité des hauts fonctionnaires et de concert avec les organismes centraux, les ministères et les conseils fédéraux régionaux, la CFP est un partenaire principal de prestation de services au regard du repositionnement de la fonction publique en tant qu'employeur de choix.

Conformément au rôle principal qui lui

incombe de faire la promotion du gouvernement du Canada en tant qu'employeur de choix, la CFP appuie la conception gouvernementale du recrutement et l'intègre dans ses stratégies de marketing, ses programmes, ses initiatives et ses produits promotionnels. Nous sommes en

train de renforcer le service d'information « à guichet unique » sur le recrutement de manière à exercer une influence positive sur les perceptions et les attitudes des candidates et candidats éventuels, en l'occurrence les jeunes, les membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi, les étudiantes et étudiants, les professionnels et les cadres de direction.

Au cours du présent exercice, nous avons intensifié notre campagne de relations publiques afin de nous repositionner et de faire valoir les possibilités de carrière dans la fonction publique aux étudiantes et étudiants des établissements collégiaux et universitaires et aux professionnels de certains secteurs, notamment en technologie de l'information et en gestion de l'information.

Au fur et à mesure que nous réglerons les questions relatives au milieu de travail et que nous nous entendrons sur des options souples associées aux employeurs de choix, la capacité qu'a la fonction publique de mener une lutte dynamique sur un marché du recrutement de plus en plus concurrentiel sera d'autant plus grande. Par l'entremise de nos programmes intégrés de recrutement organisationnel, nous allons faire valoir activement que le gouvernement du Canada constitue un employeur de choix pour les candidates et candidats hautement qualifiés que nous ciblons.

Gouvernement en ligne

Nous avons continué à remanier la façon dont nous fournissons, aux Canadiennes et Canadiens l'accès à des possibilités d'emploi. Internet et le service téléphonique sont des canaux complémentaires à cet égard.

- Un recrutement efficace de ressources humaines afin de mieux répondre aux besoins de la fonction publique et de constituer une main-d'œuvre compétente et représentative en procédant à la réforme du secteur d'activité lié au recrutement ainsi que des outils et systèmes axés sur Internet.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

veuillez consulter : http://emplois.gc.ca/jobs/index_f.htm

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs au recrutement général et ad hoc,

- le recrutement général et ad hoc qui permet aux ministères d'embaucher du personnel expérimenté, afin de combler des postes d'une période indéterminée ou déterminée.

veuillez consulter : http://emplois.gc.ca/home_f.shtml

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs au PFET et COOP,

fonction publique

- le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFET) et le Programme d'enseignement coopératif (COOP) qui permettent aux étudiantes et étudiants d'acquérir une expérience de travail en comblant un poste à court terme dans la

veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/aetp/aetpapg.htm>

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs au PFAE,

- le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE) qui vise à attirer des candidates et candidats de premier plan détenant une maîtrise en économie, en administration publique ou dans une discipline connexe en vue de combler des postes comportant des possibilités d'intervention sur le plan des politiques sociales, économiques et internationales

veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/mfp/mfpmain.htm>

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs au PSG,

- le Programme de stagiaires en gestion (PSG) qui permet de recruter des candidates et candidats ayant les qualités nécessaires pour devenir d'éventuels cadres intermédiaires

http://emplois.gc.ca/home_f.shtml

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs au RP, veuillez consulter :


- le Programme de recrutement postsecondaire (RP) qui vise à trouver des diplômées et diplômés de grande qualité pour combler des postes de débutants

En 1999-2000, au nom des ministères et organismes, nous avons entrepris diverses campagnes et activités de recrutement, dont les suivantes :

Incidence : de ce fait, nos stratégies de recrutement nous ont permis de bien répondre aux besoins changeants des ministères et de la fonction publique dans son ensemble, de nous adapter à la nature changeante de la main-d'œuvre et d'attirer un plus grand nombre de candidates et candidats qui témoignent de la diversité du Canada. En outre, nous avons contribué à la réalisation des priorités pangouvernementales en aidant les jeunes Canadiennes et Canadiens à trouver du travail et en leur donnant l'occasion de peaufiner leurs talents, d'élargir leurs compétences et mettre à profit leurs aptitudes créatrices.

- les outils de travail et les procédés propres aux collectivités fonctionnelles ont permis d'identifier des candidates et candidats très prometteurs et d'établir des programmes de perfectionnement : par exemple, le Centre de psychologie du personnel (CPP) a mis au point, à l'intention de la collectivité de la technologie de l'information et de la gestion de l'information, un procédé qui permet de planifier la relève des gestionnaires et des cadres de direction; jusqu'à maintenant, 52 candidates et candidats ont été évalués

- les compétences en leadership ont été incluses lors de la conception des profils de compétences, des cadres d'apprentissage et des outils d'évaluation pour bon nombre de collectivités fonctionnelles et de Comités consultatifs en matière d'apprentissage comme ceux des cadres intermédiaires et des politiques; la coordination des compétences permet une coordination horizontale des exigences qui s'applique à l'ensemble des ministères et qui concorde avec l'objectif des programmes généraux
- le Service de counselling aux cadres (SCC) a été amélioré pour assurer l'efficacité du groupe des cadres de direction et des principaux groupes de relève; les révisions ont été effectuées en tenant compte de l'évaluation personnelle et de la préparation approfondie à la participation aux programmes généraux et (ou) à la réalisation des objectifs de carrière; ces révisions ont été faites en consultation avec les responsables des programmes généraux; pour les ministères, le SCC du CPP a mis au point des services d'évaluation qui permettent d'améliorer l'efficacité ministérielle, organisationnelle et personnelle.

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux Compétences, Évaluation, Services de counselling, Rapports et Publications, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/fcoverpg.htm>

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- Une image améliorée de la Commission de la fonction publique, désormais présentée aux candidates et candidats comme un employeur de choix dans le secteur public et aux ministères, organismes et collectivités fonctionnelles, comme un organisme de recrutement grâce aux liens établis avec les ministères, les collectivités fonctionnelles, les établissements d'enseignement, les associations professionnelles et les associations œuvrant pour l'équité en matière d'emploi.

aux ministères que dans des conditions précises qui permettent de garantir le respect des valeurs inhérentes au mérite et ce, plus particulièrement la transparence et l'équité.

En ce qui a trait au recrutement, notre rôle principal consiste à élaborer et à instaurer des stratégies qui doivent permettre d'attirer, en temps opportun, des candidates et candidats qualifiés des deux groupes linguistiques officiels du Canada aussi bien que des membres des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Initiatives des Cadres de direction et des principaux groupes de relève

Pour ce qui est du *Profil des compétences en leadership de la fonction publique* :

- les compétences en leadership ont été intégrées aux instruments d'évaluation applicables aux programmes suivants :

- PPQsMA
- PPACS
- la promotion aux niveaux EX-4 et EX-5
- le Centre d'évaluation pour la nomination des cadres de direction (CENCD)
- le Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP)
- le Programme de stagiaires en gestion (PSG)

- le continuum des compétences nous a permis d'établir que ce qui est évalué et perfectionné à un certain niveau représente ce qui est nécessaire pour fonctionner au niveau cible

- le processus d'évaluation associé au PPQsMA a été peaufiné pour accroître la réserve de talents qui sert aux nominations à des postes de SMA
- le processus d'évaluation associé au PPACS a été évalué et amélioré de manière à pouvoir identifier des candidates et candidats de haut calibre

- le CENCD a été mis à niveau de manière à tenir compte du continuum des compétences en leadership et à fournir des renseignements à des fins de diagnostic, d'élaboration et de sélection ; par exemple, les applications en ce qui a trait au perfectionnement permettent aux ministères d'établir les points forts et les aspects à améliorer des candidates et candidats très prometteurs de manière à mettre en place des programmes personnalisés de rétroaction et de perfectionnement

➡ Pour de plus amples renseignements relatifs au CENCD, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/eval05.htm>

- les exercices de simulation pour cadres de direction en vertu du Programme CAP ont été élaborés de manière à tenir compte des compétences en leadership et à répondre aux exigences des ministères. En 1999-2000, 323 candidates et candidats ont fait l'objet d'une évaluation fondée sur cette nouvelle version

➡ Pour de plus amples renseignements relatifs au CAP, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/cap/french/00f/00f.htm>

Incidence : de ce fait, en établissant un continuum des compétences en leadership, depuis le niveau de superviseur jusqu'à celui de sous-ministre adjoint, nous avons contribué au remaniement des programmes de perfectionnement des cadres de direction.

Les Programmes internationaux jouent un rôle important dans la coordination des efforts que déploie le gouvernement du Canada en vue de promouvoir la représentation et la participation du Canada dans les organismes internationaux. De concert avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, nous avons la responsabilité d'identifier les postes d'intérêt pour le Canada et des personnes hautement qualifiées qui pourront soutenir la concurrence internationale. En 1999-2000, plus de 300 séances de counselling ont été dispensées à des Canadiennes et Canadiens, ce qui a donné lieu à plus de 50 nominations au sein d'organismes internationaux.

☛ Pour de plus amples renseignements relatifs aux Programmes internationaux, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/intpgm/epbfl.htm>

Programme Echanges Canada

Le Programme Echanges Canada établit des liens entre le gouvernement fédéral et les organisations du secteur privé ou les autres paliers de gouvernement, tant au Canada qu'à l'échelle internationale. Il crée des liens en veillant à ce que des cadres de direction puissent accepter des affectations dans un autre secteur.

Lors de l'exercice de 1999-2000 :

- le gouvernement du Canada et le gouvernement du Royaume-Uni et de l'Irlande du Nord ont conclu un protocole d'entente visant à établir un programme d'échanges de fonctionnaires visant à resserrer les liens déjà en place et à encourager les initiatives nouvelles de la part des deux pays
- les responsables du Programme Echanges Canada, du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et du gouvernement de la Nouvelle-Zélande ont entamé des pourparlers en vue d'établir un programme d'échanges semblable à celui qu'ont en commun le Canada et le Royaume-Uni
- nous avons confié une affectation au sein de la fonction publique à 33 cadres de direction du secteur privé et 22 cadres de direction de la fonction publique fédérale remplissent actuellement une affectation dans le secteur privé.

☛ Pour de plus amples renseignements relatifs au Programme Echanges Canada veuillez consulter : http://www.ex.gc.ca/interchange_f.htm

Incidence : de ce fait, les Programmes internationaux et le Programme Echanges Canada ont contribué à la réalisation des priorités pangouvernementales de plusieurs façons : ils encouragent l'expansion des affaires, du commerce et de l'investissement canadiens; ils favorisent le développement; ils reconnaissent la diversité, le multiculturalisme et la dualité linguistique; et ils renforcent les institutions multilatérales.

Dans le contexte d'un plan général de remaniement, nous avons :

- travaillé davantage à combler les lacunes les plus importantes constatées à l'intérieur des collectivités fonctionnelles
- maximisé l'utilisation des mesures de dotation souples en vue d'obtenir des gains en efficacité
- organisé, de concert avec d'autres organismes centraux, une séance visant à rejoindre les principaux groupes de relève aux cadres de direction en fournissant aux employés une rétroaction et des renseignements pertinents sur l'avancement professionnel; plus de 400 cadres intermédiaires ont participé aux ateliers et aux discussions de groupe
- aidé le dirigeant principal de l'information du SCT à réaliser son projet visant à créer un programme semblable au Programme Cours et affectations de perfectionnement pour maintenir au sein de la fonction publique des agentes principales et agents principaux possédant des compétences spécialisées en technologie de l'information (TI) et pour identifier la pénurie de personnel à tous les niveaux au sein du gouvernement fédéral
- organisé, de concert avec le dirigeant principal de l'information du SCT, des concours génériques de dotation pour des postes aux niveaux EX-2 et EX-3
- amélioré l'accessibilité aux possibilités de perfectionnement pour les Autochtones
- étendu à la région du Québec, à titre d'essai, les services relatifs aux groupes des cadres de direction en ce qui a trait à la mobilité intrarégionale, afin de réaliser les objectifs de recrutement et de maintien en emploi décrits dans le programme d'action du gouvernement pour la gestion des RH
- conçu des stratégies pour maintenir en emploi les hauts fonctionnaires fédéraux actuellement en affectation dans le cadre des Programmes internationaux et du Programme Échanges Canada.

Le stade de conception d'une base de données interactive, proposé dans le cadre de renouvellement, a été entrepris. À partir d'un modèle de gestion centré sur la notion de réserve de talents, une fois en place, la base de données fournira à la Commission et aux administrateurs généraux des informations intégrées qui permettent d'améliorer la planification des RH à l'échelon des cadres de direction. Mise au profit des partenaires, cette base de données servira à améliorer l'horizontalité et l'échange des informations sur les ressources, et elle facilitera la prestation ininterrompue de services relatifs aux cadres de direction dans l'ensemble de la fonction publique tout en présentant, sur le plan de la sécurité, des caractéristiques conformes aux politiques régissant la protection des renseignements personnels.

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs aux Programmes des cadres de direction, veuillez consulter : <http://www.ex.gc.ca/>

PPQ SMA

À partir des leçons tirées du premier exercice effectué en 1997, nous avons initié le deuxième processus en 1998 et par la suite, le troisième en février 1999. Le nombre de candidatures retenues (50) suffisait à combler les postes vacants, à l'échelon des SMA pour les trois dernières années, mais un quatrième processus a été amorcé en décembre 1999 pour répondre à la demande croissante à ce chapitre. La sélection des candidates et candidats devrait être chose faite le 31 mai 2000.

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs au PPQ SMA, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/admpqp/pqhomf.htm>

PPACS

Le PPACS a connu deux rondes d'inscription depuis sa mise en place en 1997 pour un total de 74 participantes et participants (51+23). La plupart (91 p. 100) des participantes et participants choisis aux niveaux EX-1 et EX-2 dans le premier groupe ont été promu à une ou deux reprises depuis qu'ils sont inscrits au programme. Quatorze participantes et participants ont terminé le programme avec succès; de ce nombre, cinq sont devenus des SMA.

Incidence : de ce fait, le programme permet de constituer une réserve de candidates et candidats compétents aptes à œuvrer au sein de la fonction publique. De plus, par l'entremise d'affectations enrichies, les participantes et participants ont pu faire progresser leur carrière tout en élargissant leur champ d'expérience.

Le PPACS compte actuellement 60 participantes et participants actifs, et la durée des affectations a été prolongée de manière à maximiser leur apprentissage. Les responsables du programme continuent d'améliorer les outils de sélection et devraient lancer le troisième processus de sélection à la fin du printemps 2000.

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs au PPACS, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/aexdp/axhomf.htm>

➤ Pour de plus amples renseignements relatifs à *La Relève*, veuillez consulter : <http://lareleve.leadership.gc.ca/>

Programmes des cadres de direction

Nous avons commencé à remanier les méthodes de travail et les ressources liées aux Programmes des cadres de direction.

Incidence : de ce fait, le remaniement des programmes répondra aux exigences de la fonction publique tout en permettant d'avoir des services de dotation plus stratégiques et plus efficaces pour les cadres de direction.

Depuis quelques années, le gouvernement crée de nouveaux organismes de prestation de services pour mettre à exécution de nouvelles façons d'offrir les programmes et les services gouvernementaux.

Les organismes en question ne sont pas soumis à l'autorité de la CFP en matière de nomination. Les lois créant certains organismes du genre précisent que nous pouvons fournir l'accès à nos services si l'organisme en fait la demande. L'accès aux services en question aide à s'assurer d'une bonne application du principe du mérite, de la compétence, de l'impartialité et de la représentativité.

À cet égard, en application d'une entente à laquelle elle est partie, l'Agence Parcs Canada peut accéder à certains services en ce qui a trait au recrutement, aux examens, à la formation et aux enquêtes. Une autre entente qui fait actuellement l'objet de discussions signifierait l'adhésion de la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada. Dans l'intervalle, l'Agence des douanes et du revenu du Canada a obtenu la permission d'accéder aux services de la CFP au besoin.

En répondant aux demandes de services en question, nous avons essayé de concilier les besoins des nouveaux organismes de prestation de services et notre propre capacité de fournir le service aux organisations qui ne sont pas assujettis à l'autorité de la CFP en matière de nomination.


Cadres de direction et principaux groupes de relève

Le Processus de préqualification des sous-ministres adjoints (PPQ SMA) et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) font partie de l'initiative de *La Relève*. Les deux programmes ont été créés afin d'assurer qu'il y ait une réserve adéquate de cadres supérieurs qualifiés dans la fonction publique pour relever les défis de l'avenir.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- ▶ Des programmes généraux de perfectionnement améliorés et harmonisés de manière à obtenir une réserve suffisante de talents en matière de leadership afin de combler les besoins actuels d'expertise au niveau des cadres supérieurs.
- ▶ Les mécanismes améliorés visant à acquérir une expérience diversifiée et à accroître les possibilités de perfectionnement professionnel et de mobilité pour les cadres de direction et principaux groupes de relève.
- ▶ Une amélioration de l'efficacité, de la souplesse et de l'efficience du système de renouvellement des cadres de direction.

La série d'Ateliers futes s'est poursuivie. Les responsables en ont élargi le champ d'application et la participation; vingt ateliers ont été tenus et l'assistance globale a connu une augmentation constante dans la région de la capitale nationale et dans les bureaux régionaux.

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux Ateliers futes, veuillez consulter : http://www.psc-cfp.gc.ca/accecx/smrtsshop/home_f.htm

Incidence : de ce fait, les spécialistes en RH de la fonction publique sont maintenant mieux renseignés sur les pratiques exemplaires et les initiatives récentes en ce qui concerne le recrutement, l'évaluation des compétences, les valeurs, la planification des RH, la responsabilisation, l'équité en matière d'emploi et d'autres questions qui les touchent.

Soutien aux collectivités fonctionnelles

Nous avons fourni des conseils et des renseignements sur diverses questions relevant des RH aux représentantes et représentants de plusieurs collectivités fonctionnelles, notamment la collectivité des ressources humaines, de la technologie de l'information et de la gestion de l'information, des politiques, de la réglementation et de l'inspection, des communications, du marketing et de la gestion du matériel.

Sondage sur l'accès aux offres d'emploi

Nous avons mis sur pied et coordonné un sondage visant à réunir des renseignements sur les pratiques actuelles en matière d'affichage d'offres d'emploi dans les ministères et organismes ainsi que sur les progrès réalisés jusqu'à maintenant dans la modernisation de l'infrastructure d'affichage des offres d'emploi dans l'ensemble de la fonction publique. Les résultats du sondage seront établis, puis diffusés à l'intention des intervenants au début du prochain exercice financier.


Notre intérêt pour cette question est en rapport à notre rôle en ce qui a trait à la promotion, et la protection du principe du mérite et des valeurs connexes que sont la transparence et l'équité. Les valeurs en question se manifestent dans les mécanismes qu'emploient les ministères, individuellement et collectivement, pour fournir aux employés un accès égal à l'information sur les possibilités d'emploi et dans les stratégies de communication dont ils font usage pour aviser les employés de leur propre ministère et d'autres ministères des mécanismes en question.

Étant donné que l'objectif consiste à rationaliser et à moderniser cet aspect du système de dotation, nous devons nous assurer tout de même que la transition d'un système d'affichage manuel à un système électronique se fait de telle sorte que l'accès pour l'ensemble des employés demeure ininterrompu, voire même amélioré et ce, conformément aux valeurs inhérentes au mérite.

- à Santé Canada, le programme d'équité en matière d'emploi a été élargi de manière à

inclure non seulement les personnes membres d'une minorité visible, mais aussi les Autochtones, les personnes handicapées et les femmes pour le recrutement tant interne qu'externe dans tous les groupes et à tous les niveaux professionnels, exception faite du groupe des cadres de direction.

Cette année, les petits ministères et organismes ont été appelés officiellement à relever les besoins et les possibilités qu'ils ont en commun en vue d'une participation collective ou individuelle aux initiatives relevant du *Cadre du mérite fondé sur les valeurs*. Il y a maintenant quelque 20 petits ministères et organismes qui prennent part à l'élaboration d'une nouvelle *Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation*.


 Pour de plus amples renseignements relatifs à la Délégation des pouvoirs de dotation en personnel, veuillez consulter : http://www.w.psc-cfp.gc.ca/accecx/delegation/delegation_f.htm

Atelier sur les valeurs en dotation

L'atelier ayant pour thème « *Les valeurs en dotation* » a été dispensé à des groupes interministériels provenant de 40 ministères, à plusieurs endroits au Canada et à l'ensemble des fonctionnaires de la CFP dans la mesure où ils traitent directement avec les clients ministériels en ce qui a trait à la dotation. En outre, une formation approfondie relative aux valeurs en dotation a été dispensée à des grands groupes provenant de divers ministères comme Agriculture et Agroalimentaire Canada, Pêches et Océans Canada, Ressources naturelles Canada, Développement des ressources humaines Canada et la Cour fédérale.

Incidence : de ce fait, les participantes et participants à l'atelier sont bien au fait de l'approche fondée sur les valeurs en dotation et de son adoption au sein de leur ministère.

En avril 2000, Formation et perfectionnement Canada ajoutera l'atelier à son répertoire de cours. Les éléments constitutifs de l'atelier ont servi à mettre à jour le module Ressources humaines des cours d'orientation pour gestionnaires intermédiaires qui comprennent désormais un segment à la fois nouveau et important sur les valeurs. Un cours pilote a eu lieu à ce sujet en septembre 1999.

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux Valeurs en dotation, veuillez consulter : <http://www.w.psc-cfp.gc.ca/accecx/valeurs/valeursatelier.htm>

☛ Pour de plus amples renseignements relatifs au *Cadre du mérite fondé sur les valeurs*, veuillez consulter : <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/9900f.htm>

☛ Pour de plus amples renseignements relatifs à la Réforme de la dotation, veuillez consulter : http://www.psc-cfp.gc.ca/accecx/reform/main_f.htm

Ententes concernant la délégation des pouvoirs de dotation et conseils à cet égard

Au cours de cette année, nous avons élaboré et approuvé une nouvelle *Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation*; quinze ministères ont signé une telle entente.

Les avis et conseils de la CFP se sont révélés indispensables : les responsables de la dotation dans les ministères ont pu ainsi répondre aux besoins de leur organisation dans le contexte de l'approche fondée sur les valeurs. Par exemple :

- nous avons aidé Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) à obtenir les pouvoirs délégués nécessaires pour s'occuper du recrutement des employés nommés pour une période déterminée dans ses centres de recherche, afin de pouvoir tirer le maximum des ententes de collaboration conclues avec le secteur privé. Au lieu du décret d'exclusion en place auparavant, cette délégation permet à AAC de répondre à ses besoins dans le respect de la *LEFP*

- nos conseillers ont collaboré avec plusieurs ministères en vue de l'élaboration et de l'approbation de programmes d'équité en matière d'emploi adaptés :

- cela aidera l'Agence canadienne de développement international à recruter des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées dans tous les groupes et à tous les niveaux professionnels, exception faite du groupe des cadres de direction


Incidence : de ce fait, un nouveau cadre de gestion des affaires publiques sera mis en place et garantira une responsabilisation appropriée et transparente. En outre, les exemples précités soulignent l'importance de la collaboration avec nos partenaires ministériels pour la réalisation des objectifs des ministères et la réalisation des priorités pangouvernementales dans son ensemble en ce qui concerne le renforcement des collectivités et l'amélioration des rapports avec les Autochtones.

Réforme de la dotation

Un des éléments majeurs du projet de la Réforme de la dotation de la CFP consiste à passer d'une approche fondée sur des règles à une approche qui privilégie à nouveau les valeurs sous-tendant les règles. Le résultat escompté est un système de dotation où les décisions reposent sur une pondération éclairée et conforme à l'éthique des valeurs de base, plutôt que sur la simple observance d'un ensemble de règles rigides.

En 1999-2000, nous avons atteint les objectifs que nous nous étions fixés en rapport avec ce projet et avons instauré des mécanismes pour cela. Par exemple :

- nous avons délégué des pouvoirs de dotation supplémentaires aux administrateurs généraux tout en éliminant nombre des conditions qui étaient auparavant rattachées à cette fonction déléguée
- nous avons adapté les approches de dotation en fonction des ministères visés
- nous avons réformé le cadre réglementaire et des politiques en matière de dotation.

 Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les initiatives énumérées sous « Politique de renouvellement du personnel et de la législation » à la Section 2.3.2.3

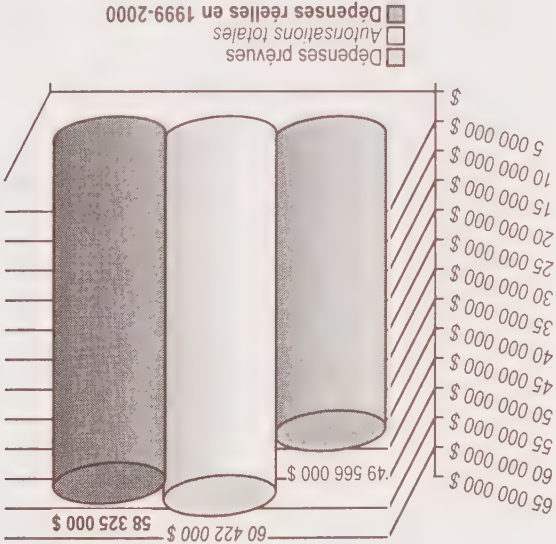
Les objectifs à court terme ainsi fixés représentaient la première étape nécessaire de l'évolution de la culture organisationnelle et à l'adoption d'un système de dotation où les procédés reposent sur des valeurs et où les mesures d'assouplissement et les pouvoirs délégués sont intégrés à la planification des ressources humaines (RH) et à la planification stratégique dont le point d'appui est une solide capacité à l'égard des RH.

Résultats prévus au Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000

- ▶ Un plus grand contrôle exercé par les administrateurs généraux en ce qui concerne le renouvellement du personnel à l'intérieur pour les niveaux inférieurs au niveau EX et les pratiques précédant le recours.
- ▶ Des systèmes et des pratiques personnalisés de renouvellement du personnel afin de répondre aux besoins énoncés par les ministères et les organismes dans leurs plans d'activités.
- ▶ Une plus grande responsabilisation des ministères et organismes à l'égard des résultats en matière de dotation et la présentation de rapports clairs à la CFP à ce sujet.
- ▶ Une meilleure qualité des analyses et des rapports présentés au Parlement par la CFP et à d'autres parties intéressées au sujet des résultats obtenus en matière de dotation à l'échelle du gouvernement.
- ▶ Le renforcement des cadres de responsabilisation au sein des ministères et organismes et entre eux afin d'appuyer les pouvoirs délégués aux administrateurs généraux et la sous-délégation des administrateurs généraux aux gestionnaires hiérarchiques.

2.3.2.1 Secteur d'activité : Renouvellement du personnel

Graphique de l'affectation financière



Nota : Les écarts importants constatés entre les Dépenses prévues et les *Autorisations totales* sont attribuables aux fonds supplémentaires reçus du Programme des mesures positives d'équité en emploi, à la suite du report de 1998-1999, à la rémunération pour la nouvelle convention collective, à la mesure provisoire d'incitation à l'utilisation rationnelle de l'espace et aux coûts accrus du régime de prestations aux employés que compense le facteur de conversion. L'écart entre les *Autorisations totales* et les *Dépenses réelles* provient surtout d'un excédent relatif aux programmes délégués — le Programme Cours et affectations de perfectionnement, *La Relève* et le Programme de formation accélérée pour les économistes — que compensent les coûts liés aux indemnités de départ, à la paye de vacances et aux dépenses de fin d'exercice en ce qui a trait aux coûts de la rémunération relative à la négociation collective.

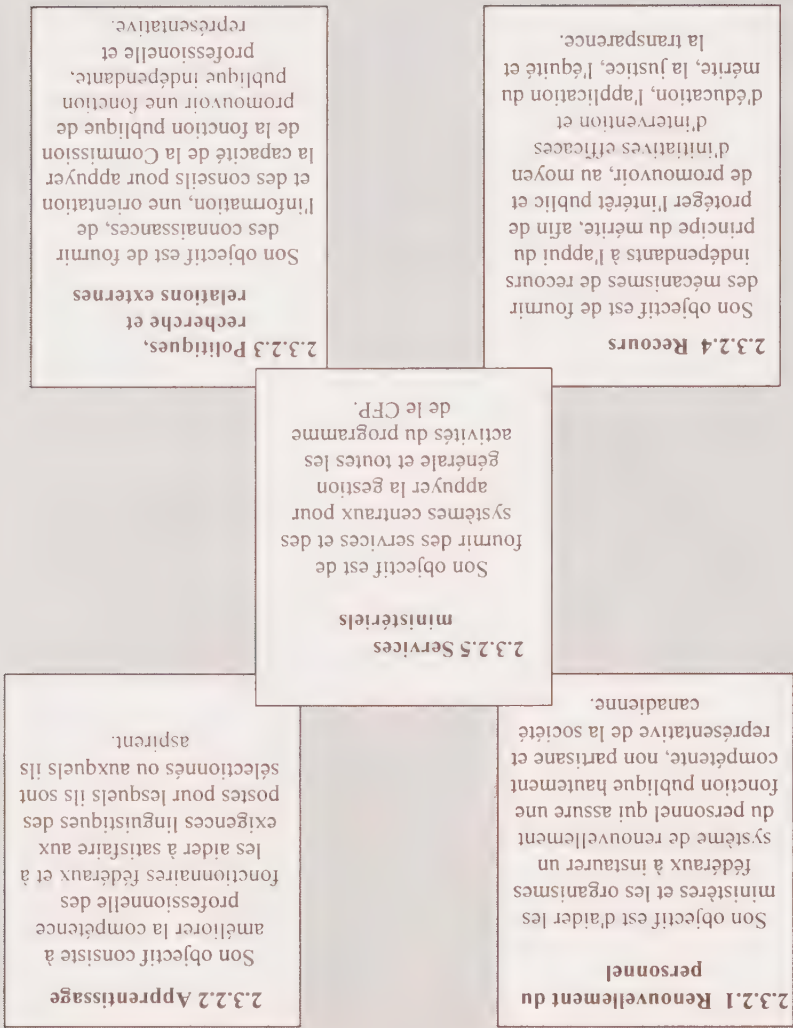
Description

Le secteur de renouvellement du personnel comprend des activités qui appuient la dotation déléguée et non déléguée, c'est-à-dire l'élaboration de programmes, l'administration de la délégation de la dotation, l'élaboration de tests et de normes de sélection, l'administration des priorités de dotation, le recrutement et l'avancement professionnel, et les initiatives en matière de diversité et d'équité en matière d'emploi. Il comprend aussi les programmes de renouvellement, d'échange et de perfectionnement du groupe des cadres de direction. Ce secteur est également responsable des initiatives d'équité en matière d'emploi et des programmes de perfectionnement pour le compte du Conseil du Trésor.

Objectif

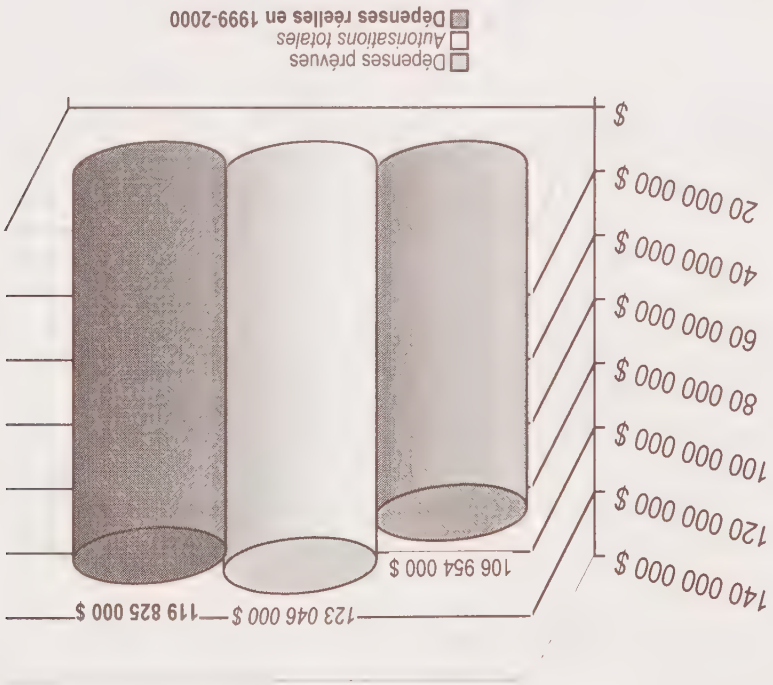
Aider les ministères et les organismes fédéraux à instaurer un système de renouvellement du personnel qui assure une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne.

Dans le but d'atteindre nos objectifs et de respecter nos engagements, nous avons structuré nos activités en fonction de cinq secteurs d'activité :



2.3.2 Réalisations du ministère en matière de rendement

Affectation financière de la CFP



Le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de la CFP a été déposé en février 1999. Les principaux résultats prévus énumérés dans le RPP sont présentés sous les secteurs d'activité suivants :

- 2.3.2.1 : Renouvellement du personnel
- 2.3.2.2 : Apprentissage
- 2.3.2.3 : Politiques, recherche et relations externes
- 2.3.2.4 : Recours
- 2.3.2.5 : Services ministériels

2.3 Réalisations en matière de rendement

2.3.1 Amélioration de la mesure du rendement

La CFP continue de faire des progrès en ce qui a trait à l'élaboration et la mise en œuvre de la mesure du rendement fondée sur les résultats dans l'organisation.

Conformément aux lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor relatives à l'amélioration des rapports destinés au Parlement, le Comité exécutif de gestion de la CFP a approuvé une nouvelle *Stratégie de la mesure du rendement* et un *Plan de mise en œuvre de la mesure du rendement* s'échelonnant sur trois ans. La stratégie et le plan de mise en œuvre préconisent tous les deux l'établissement d'énoncés sur les principaux résultats à obtenir et la mise en œuvre d'indicateurs du rendement, afin de produire l'information du rendement fondée sur les résultats pour l'ensemble des secteurs d'activité et des programmes de la CFP durant les trois prochaines à venir.

Au cours de 1999-2000, nous avons :

- conçu une méthode de la mesure du rendement fondée sur les résultats adaptée aux besoins de la CFP et obtenu une rétroaction positive des gestionnaires responsables des secteurs d'activité et des programmes à la suite d'une série d'ateliers et d'activités d'apprentissage

- peaufiné la méthode et réalisé des analyses comparatives en confrontant notre situation à celle d'autres ordres de gouvernement, d'autres pays et d'autres organismes du secteur privé au moyen d'une série d'exposés à l'intention d'intervenants qui ne travaillaient pas à la CFP et au moyen des observations que ceux-ci ont pu formuler

- élaboré un ensemble d'énoncés sur les principaux résultats et les indicateurs du rendement applicables au secteur d'activité Recours.

Lors du prochain exercice financier, nous :

- produirons, pour le secteur d'activité Recours, l'information du rendement fondée sur les résultats en mettant en œuvre les indicateurs de rendement qui ont été élaborés
- produirons, pour la direction de la Gestion de l'information et de la revue, l'information du rendement fondée sur les résultats en élaborant et en mettant en œuvre les énoncés sur les principaux résultats et les indicateurs de rendement
- élaborerons, pour le secteur d'activité Politiques, recherche et relations externes, le programme de Recrutement et des éléments du secteur d'activité de la Gestion ministérielle, des énoncés sur les principaux résultats et des indicateurs de rendement.

2.2 Attentes en matière de rendement et Tableau des principaux engagements en matière de résultats


COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Fournir aux Canadiennes et aux Canadiens :	Qui se manifeste par :		Réalisation rapportée dans le RMR 1999-2000 de la CFP :
	Une fonction publique hautement compétente, non partisane et professionnelle dont les membres sont nommés en fonction du mérite.	Une fonction publique représentative.	Une fonction publique qui accroit ses compétences par le perfectionnement et l'apprentissage continu.
<p>Une fonction publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'entrée parmi les meilleures recrues disponibles • Une réserve de EX et de EX éventuels qualifiés et formés pour satisfaire à la demande • Un système de recrutement facilement et directement accessible • Un sain système de dotation dans la fonction publique • La confiance des fonctionnaires dans l'intégrité du système de dotation et de recours. 	<p>Une fonction publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une proportion de recrues externes membres des groupes désignés égale ou supérieure à la disponibilité sur le marché du travail • Une utilisation plus efficace des initiatives et des programmes ministériels pour améliorer la représentativité de la fonction publique • Des cadres, des systèmes et des outils de renouvellement du personnel exempts d'obstacles systémiques. 	<p>Une fonction publique qui accroit ses compétences par le perfectionnement et l'apprentissage continu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La participation efficace à la conduite de l'apprentissage sur le plan ministériel • Une plus grande compétence des agents et des gestionnaires grâce aux programmes de perfectionnement • Des produits d'apprentissage de la CFP qui appuient les buts et priorités stratégiques du gouvernement • L'intégration des valeurs et des pratiques d'une fonction publique professionnelle dans les produits et les programmes d'apprentissage de la fonction publique, et dans les outils d'orientation et de counselling. 	<p>Renouvellement du personnel</p> <p>Section 2.3.2.1</p> <p>Apprentissage</p> <p>Section 2.3.2.2</p> <p>Renouvellement du personnel</p> <p>Section 2.3.2.1</p> <p>Apprentissage</p> <p>Section 2.3.2.2</p>
<p>Une fonction publique hautement compétente, non partisane et professionnelle dont les membres sont nommés en fonction du mérite.</p>	<p>Une fonction publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une majorité de candidats externes embauchés au niveau • d'entrée parmi les meilleures recrues disponibles • Une réserve de EX et de EX éventuels qualifiés et formés pour satisfaire à la demande • Un système de recrutement facilement et directement accessible • Un sain système de dotation dans la fonction publique • La confiance des fonctionnaires dans l'intégrité du système de dotation et de recours. 	<p>Une fonction publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une proportion de recrues externes membres des groupes désignés égale ou supérieure à la disponibilité sur le marché du travail • Une utilisation plus efficace des initiatives et des programmes ministériels pour améliorer la représentativité de la fonction publique • Des cadres, des systèmes et des outils de renouvellement du personnel exempts d'obstacles systémiques. 	<p>Renouvellement du personnel</p> <p>Section 2.3.2.1</p> <p>Apprentissage</p> <p>Section 2.3.2.2</p> <p>Recours</p> <p>Section 2.3.2.4</p>
<p>La reconnaissance et le maintien d'une fonction publique non partisane en tant que pierre angulaire du système de conduite des affaires publiques.</p>	<p>La reconnaissance et le maintien d'une fonction publique professionnelle et le rendement actuel de la fonction publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un public, un Parlement et des institutions fédérales qui comprennent à la fois la valeur d'une fonction publique professionnelle et le rendement actuel de la fonction publique • La collaboration avec d'autres institutions fédérales en vue de préserver et d'accroître l'intégrité de la fonction publique professionnelle. 	<p>Politiques, recherches et relations externes</p> <p>Section 2.3.2.1</p> <p>Renouvellement du personnel</p> <p>Section 2.3.2.3</p>	<p>Politiques, recherches et relations externes</p> <p>Section 2.3.2.1</p> <p>Renouvellement du personnel</p> <p>Section 2.3.2.3</p>
<p>Une CFP qui, au nom de l'intérêt public, agit comme chef de file et comme gardien indépendant des principes compris dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, principes régissant une fonction publique professionnelle.</p>	<p>La reconnaissance de la CFP comme autorité et ressource indépendante dans les secteurs touchant les valeurs clés de l'administration publique (objectivité, mérite, représentativité).</p> <ul style="list-style-type: none"> • La reconnaissance de la CFP comme autorité et ressource indépendante dans les secteurs touchant les valeurs clés de l'administration publique (objectivité, mérite, représentativité). 	<p>Politiques, recherches et relations externes</p> <p>Section 2.3.2.3</p>	<p>Politiques, recherches et relations externes</p> <p>Section 2.3.2.3</p>

Facteurs socio-économiques


Plusieurs facteurs clés continuent à déterminer la façon dont la CFP établit ses priorités et réalise ses activités. Parmi ceux-ci, nous retrouvons :

- la structure et le rôle changeants du gouvernement
- la diversité croissante de la population canadienne
- la réforme globale du secteur public
- la nature changeante de l'emploi dans le secteur public
- l'importance accrue de la gestion des ressources humaines comme moyen d'atteindre les objectifs internes.

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux facteurs socio-économiques, veuillez consulter le *Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000* de la CFP sous la rubrique « Contexte opérationnel » : <http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/pub3f9900.html>


Le Réseau du leadership (RL)

- Le RL a le mandat de promouvoir, de mettre en place et de maintenir des réseaux regroupant les leaders de toute la fonction publique ainsi que de les aider à relever sans cesse les défis continus du renouvellement de la fonction publique.

 Pour de plus amples renseignements relatifs au RL, veuillez consulter : <http://lareleve.leadership.gc.ca/>


Les Conseils fédéraux régionaux (CFR)

- Les conseils régionaux, formés de hauts fonctionnaires fédéraux, ont pour mandat de faciliter les échanges d'information et la coordination des activités des ministères dans chaque région. Dix conseils régionaux appuient dix collectivités régionales.

 Pour de plus amples renseignements relatifs aux CFR, veuillez consulter : http://lareleve.leadership.gc.ca/menu_f.asp

Le Conseil des ressources humaines (CRH)

- Le CRH est un comité composé de chefs en ressources humaines dont le but est d'établir l'orientation stratégique au nom de tous les dirigeants des ressources humaines.

 Pour de plus amples renseignements relatifs au CRH, veuillez consulter : http://www.tbs-sct.gc.ca/hr_connexions_rh/HRXmenu_f.html

Quels sont nos clients ?

- Nous fournissons des services à une clientèle diversifiée qui comprend :

- les gestionnaires
- les spécialistes en ressources humaines
- les employées et employés, les candidates et candidats, stagiaires, plaigantes et plaigants, etc.
- les membres des collectivités fonctionnelles
- les membres des groupes désignés


➤ la population canadienne, par exemple : les étudiantes et étudiants, ou les diplômées et diplômés qui cherchent un emploi dans la fonction publique fédérale

➤ des personnes d'autres pays et ce, dans le cadre de programmes de perfectionnement, d'apprentissage, d'échange d'information, etc.

- En vertu des articles 5 à 13 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le

Secrétariat appuie le Conseil du Trésor dans son rôle de gestionnaire général et d'employeur de la fonction publique. Ses principaux domaines d'activités dans l'administration centrale de la fonction publique sont la gestion des dépenses, la gestion du personnel, la gestion des finances et de l'information, et l'administration interne.


- Au chapitre de la gestion du personnel, le SCT est responsable de l'élaboration, de la diffusion et de l'évaluation des politiques et des instruments visant les ressources humaines, les langues officielles et l'équité en matière d'emploi utilisées par les ministères pour gérer leurs ressources humaines, et établir des relations patronales syndicales positives dans la fonction publique.

 Pour de plus amples renseignements relatifs au SCT, veuillez consulter : <http://www.tbs-sct.gc.ca/>

Le Bureau du Conseil privé (BCP)


- Le BCP, sous la direction du greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, a trois responsabilités principales : conseiller et appuyer le Premier ministre dans l'exercice de ses fonctions de chef du gouvernement, y compris la gestion de la fédération; conseiller et appuyer le Conseil des ministres dans son ensemble et superviser les services fournis au Cabinet et à ses comités en matière d'orientations et de secrétariat; veiller à la qualité des services et des conseils spécialisés, professionnels et non partisans fournis au Premier ministre, au Conseil des ministres et à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens par la fonction publique.

- Sous l'article 40.1 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet est le chef de la fonction publique.

 Pour de plus amples renseignements relatifs au BCP, veuillez consulter : <http://www.pco-bcp.gc.ca/>

Le Centre canadien de gestion (CCG)

- Le CCG est un organisme visant l'excellence en matière de gestion au sein de la fonction publique. Il met à la disposition des gestionnaires actuels et futurs de la fonction publique des programmes d'apprentissage, des événements d'apprentissage, un programme de recherche stratégique et d'autres activités de développement du leadership afin de répondre à leurs besoins.

 Pour de plus amples renseignements relatifs au CCG, veuillez consulter : <http://www.ccmd-ccg.gc.ca/>

Recrutement

Nous contribuons au flux d'idées et de personnes au sein des organisations et entre elles, par des méthodes novatrices de dotation et de recrutement, ainsi qu'au perfectionnement professionnel et à la préservation des valeurs de la fonction publique orientées vers le principe du mérite.

Cadres de direction et principaux groupes de relève

Nous faisons la promotion et nous préservons le mérite en renforçant les mesures nécessaires pour recruter et former des leaders efficaces, ingéredient essentiel à la reconstruction et au repositionnement de la fonction publique.

Équité en matière d'emploi

Grâce à nos politiques et nos programmes, nous contribuons à la création d'une fonction publique qui est représentative de la population qu'elle dessert.

Accroissement du potentiel interne

Au cours de cette période de changement, nous améliorerons notre potentiel à offrir de l'orientation interne et du soutien à l'organisation.

Quels sont nos partenaires principaux de prestation des services ?

Nous travaillons en collaboration avec d'autres organismes centraux, des ministères et d'autres organisations pour réaliser des initiatives en matière de gestion des ressources humaines ayant une incidence sur la fonction publique fédérale.

À cet égard, nos principaux partenaires en ce domaine sont le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), le Bureau du Conseil privé (BCP), le Centre canadien de gestion (CCG), Le Réseau du leadership (RL) et les syndicats. Dans certains cas, nous travaillons avec le secteur privé, d'autres paliers de gouvernement et des gouvernements de pays étrangers. Nous travaillons aussi avec les Conseils fédéraux régionaux, le Conseil des ressources humaines et d'autres conseils similaires.

On trouvera ci-après une brève description des rôles et des responsabilités de certains de ces intervenants.

Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)

- Le SCT a la responsabilité d'aider le gouvernement du Canada à gérer les ressources humaines, financières, d'information et de technologie et ce, de la manière la plus appropriée pour appuyer les objectifs et les priorités du gouvernement.

2.1 Contexte socio-économique

Nos objectifs, priorités stratégiques, partenaires principaux de prestation des services, clients et facteurs socio-économiques

Quels sont nos objectifs ?

- Contribuer à fournir à la population canadienne :

- une fonction publique hautement compétente, non partisane et professionnelle dont les membres sont nommés en fonction du mérite
- une fonction publique représentative
- une fonction publique qui accroît ses compétences par le perfectionnement et l'apprentissage continu
- la reconnaissance et le maintien d'une fonction publique non partisane en tant que pierre angulaire du système de conduite des affaires publiques
- une CFP qui, au nom de l'intérêt public, agit comme chef de file et comme gardien indépendant des principes compris dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, principes régissant une fonction publique professionnelle.

Quelles sont nos priorités stratégiques ?

Nous mettons l'accent sur la promotion et l'avancement du mérite, notamment la poursuite de l'excellence autant dans la surveillance du mérite que dans la prestation de services dans le domaine des ressources humaines. À cet égard, nos efforts convergent vers l'atteinte des priorités suivantes :

Réforme de la dotation

Par l'entremise de nos principes et valeurs de surveillance et par l'excellence dans la prestation de nos services, nous contribuons à la création d'une fonction publique dynamique capable d'attirer et de retenir des fonctionnaires talentueux et dévoués, aptes à servir dans un environnement global et moderne.

au long de la dernière année. Ces activités ont permis aux gestionnaires des ministères de mieux comprendre la notion de dotation fondée sur les valeurs. De plus, comme elles ont reçu un accueil favorable, nous nous proposons de continuer à les offrir.

Enfin, nous avons étroitement collaboré avec les gestionnaires des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique afin de trouver des mécanismes novateurs de délégation des activités de dotation tout en maintenant la responsabilisation. Nous avons également établi dans l'ensemble de la fonction publique une capacité de prévoir les besoins en recrutement et contribué à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Rétrospectivement, la dernière année fut très productive. Les réalisations énoncées dans le présent rapport reflètent le succès obtenu pour ce qui est de maintenir un processus de recrutement efficace dans un marché du travail concurrentiel. Elles illustrent la

façon dont nous évoluons vers un modèle de prestation de services plus souple et axé davantage sur la clientèle, et démontrent un plus grand souci de responsabilisation, et à l'interne et dans le contexte de la *Loi sur l'emploi* dans la fonction publique.

Tout le mérite du succès de la CFP au cours de l'année dernière revient à juste titre aux membres de notre dévoué personnel. En tant que tout nouveau président, j'ai profité grandement du soutien et des conseils qu'ils m'ont offerts. Je suis particulièrement reconnaissant envers ma collègue commissaire, Ginette Stewart, pour son soutien indéfectible. Madame Stewart terminera en l'an 2000 son mandat de dix ans à titre de commissaire. Au nom de tous les Canadiens et Canadiennes, des fonctionnaires fédéraux et du personnel de la CFP, j'aimerais lui témoigner ma plus sincère reconnaissance pour son leadership et sa contribution à l'organisation et à la fonction publique toute entière.

Voici mon premier Rapport ministériel sur le rendement à titre de président de la Commission de la fonction (CFP). Je salue cette occasion qui m'est offerte de présenter notre nouvelle approche fondée sur les valeurs, une approche qui nous permettra de protéger le principe du mérite dans le cadre du processus de dotation fédéral et de vous décrire les initiatives mises de l'avant pour appuyer et faire avancer le programme de renouvellement des ressources humaines de la fonction publique.

Au cours des dernières années, la CFP a travaillé en étroite collaboration avec des collègues de l'ensemble de la fonction publique afin de renforcer les structures des ministères et de gérer les exigences d'un personnel réduit. Même si une bonne partie de ce travail est maintenant derrière nous — en effet, la dotation en personnel reprend — nous continuons d'aider les autres à s'adapter au changement, plus particulièrement au changement né de la mondialisation et de l'utilisation de la nouvelle technologie de l'information et des communications.

Parallèlement, nous devons composer avec la nouvelle philosophie de la fonction publique. Une philosophie moins axée sur les règles, une philosophie qui met davantage l'accent sur les valeurs et l'éthique, la souplesse et l'orientation vers la clientèle dans le processus quotidien de prise de décisions.

Tout comme dans le cas des autres ministères et organismes fédéraux, les activités de la CFP ont fait l'objet d'un examen minutieux; on s'est interrogé sur

Le maintien de notre rôle et de notre fonction en cette ère de changement. En tant que président, je suis sensible aux préoccupations exprimées et y répondre fut notre priorité à mes collègues et moi. Nous avons consulté notre clientèle ainsi que nos pairs, et avons déterminé la façon dont nous pouvions contribuer efficacement à la réalisation d'un secteur public moderne.

C'est ainsi qu'au cours de l'exercice 1999-2000, nous avons œuvre à l'atteinte de deux objectifs primordiaux. Tout d'abord, nous nous sommes engagés à revitaliser le système de dotation de la fonction publique fédérale grâce à la promotion et à la mise en œuvre d'une approche du mérite fondée sur les valeurs. Ensuite, nous avons élaboré des façons novatrices de contribuer à l'atteinte des objectifs généraux de la fonction publique en matière de renouvellement des ressources humaines.

Le présent rapport souligne quelques-unes des activités entreprises en 1999-2000 pour atteindre nos objectifs. Il décrit le cadre de travail que nous avons mis au point pour réorienter le processus de dotation, à savoir abandonner un système de dotation fondé sur les règles pour adopter une approche fondée sur les valeurs. Cette nouvelle approche favorise l'orientation vers les résultats et les valeurs qui sont derrière les règles, plutôt que sur les règles en soi.

Cette approche a été mise en valeur dans le cadre de présentations aux administrateurs généraux et grâce à une série d'ateliers sur les *Valeurs en dotation* et aux *Ateliers fuies* offerts tout

- la mise sur pied d'un *Comité d'examen de la gestion* visant à fournir une orientation et un soutien à la vérification interne; et nous avons accueilli 22 délégations provenant de 15 pays dont les membres sont venus échanger sur le rôle, le mandat et les programmes de la CFP.
- Les réalisations en matière de rendement du présent rapport illustrent les progrès réalisés par la Commission de la fonction publique dans le but d'atteindre les résultats escomptés. On en trouvera un aperçu aux pages suivantes.

Enfin, nous avons mis sur pied et mené à bien plusieurs initiatives dont :

- la mise à jour du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique;
- l'examen et les modifications aux Normes de sélection et d'évaluation;
- l'analyse de l'impact de la Norme générale de classification sur la définition de promotion et sur les politiques en matière de dotation ainsi que sur la législation;
- la révision des Politiques et lignes directrices en matière de dotation;
- la conception du Cadre de politique relative à la zone de sélection;
- la création et les modifications aux Décrets d'exclusion;
- la publication d'études sur les données démographiques et le marché;
- la mise en branle de l'Étude longitudinale sur le recrutement postsecondaire, l'Étude thématique sur l'accès aux perspectives d'emploi dans la fonction publique et l'Examen des systèmes de la CFP en matière de ressourcement et cadres supérieurs – Équité en matière d'emploi;
- l'amélioration de la qualité des données et de leurs techniques de gestion;
- le renouvellement de la fonction publique;
- l'élaboration du Module de planification des ressources humaines et de sa base de données;
- l'approbation d'un procédé visant à élaborer les profils des compétences des postes et de son utilisation;
- la restructuration et la modernisation des différents sites Internet ainsi que la mise à niveau de notre réseau;

outils de travail et les pratiques exemplaires qui aident les ministères et organismes à réaliser leurs objectifs en la matière. Nous avons constitué une base de données contenant une liste de 2 300 associations qui œuvrent dans le domaine de l'équité en emploi à travers le pays pour mieux cibler ces associations lors du recrutement. En outre, par l'entremise de nos activités de relations externes et de sensibilisation ainsi que par nos Programmes de recrutement et de perfectionnement (sous le niveau EX), nous avons eu un accroissement global du pourcentage des demandes provenant des membres des groupes désignés.

Avec nos partenaires principaux de prestation des services, les Comités consultatifs en matière d'apprentissage, les gouvernements provinciaux et le secteur privé, nous avons contribué à la gestion horizontale de l'apprentissage dans la fonction publique; conçu des cours, des programmes, des produits d'apprentissage et des services et outils en ligne pour répondre aux besoins des collectivités fonctionnelles et contribué à leurs besoins d'apprentissage continu; et dispensé de la formation linguistique, accru le nombre d'heures d'enseignement, et amélioré l'efficacité de nos services.

D'autre part, les activités propres à la fonction de recours ont été modernisées; les procédures et les procédés ont été rationalisés; une stratégie de communication et une brochure sur les procédés de recours ont été élaborées; le site Internet a été refait; et le Programme d'intervention précoce dans le processus d'appel a été instauré pour régler, de manière précoce, les cas d'appel déposés.

Canada, nous avons confié une affectation au sein de la fonction publique à 33 cadres de direction du secteur privé et 22 cadres de direction de la fonction publique fédérale remplissent actuellement une affectation dans le secteur privé.

Avec nos Programmes de recrutement et de perfectionnement (sous le niveau EX), nous avons contribué au flux d'idées et de personnes au sein des organisations et entre elles, par des méthodes novatrices de dotation et de recrutement, ainsi qu'au perfectionnement professionnel et à la préservation des valeurs de la fonction publique orientées vers le principe du mérite.

À cet égard en 1999-2000, nous avons entrepris diverses initiatives. Plus particulièrement, nous avons fait la promotion de la fonction publique du Canada en tant que milieu de travail dynamique et stimulant; renforcé le service d'information « à guichet unique » sur le recrutement de manière à exercer une influence positive sur les perceptions et les attitudes des jeunes, des membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi, des étudiantes et étudiants, des professionnels et des cadres de direction; accru notre rayonnement sur les campus et amélioré nos activités visant les membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi de manière à mieux faire connaître dans les collèges et les universités les possibilités de carrières qu'offre la fonction publique; poursuivi les travaux d'amélioration de notre site Internet (<http://emplois.gc.ca/>); commencé à mettre sur pied une ligne d'assistance téléphonique nationale sans frais pour les informations sur l'emploi;

et, au nom des ministères et organismes gouvernementaux, entrepris diverses campagnes et activités de recrutement visant à aider les jeunes Canadiennes et Canadiens à trouver du travail et à leur donner l'occasion de peaufiner leurs talents, d'élargir leurs compétences et de mettre à profit leurs aptitudes créatrices. Par ailleurs, au moyen de nos politiques et nos programmes, nous avons contribué à la création d'une fonction publique qui est représentative de la population qu'elle dessert. Au cours du présent exercice, nous avons relevé et réglé des questions relatives à l'équité en matière d'emploi au moyen de plusieurs initiatives.

Nous avons notamment analysé notre rôle et nos responsabilités en ce qui concerne les *Ententes sur les revendications territoriales*; établi une réponse à l'examen fait de la *Loi sur le multiculturalisme* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mis en œuvre les plans d'action des deux Examens des systèmes d'emploi en éliminant les obstacles identifiés à l'emploi des membres des groupes désignés qui existent au sein de nos politiques, de nos systèmes et de nos pratiques; surveillé l'équité des mesures et noté les impacts défavorables sur les membres des groupes désignés; fourni aux ministères une panoplie d'outils permettant de saisir des données et de réaliser des analyses pour obtenir une information plus complète sur la représentation des membres des groupes désignés.

Par l'entremise des volets du Programme des mesures positives d'équité en emploi, nous avons diffusé des renseignements sur les techniques, les

fonction des ministères visés, et réformé le cadre réglementaire et des politiques en matière de dotation.

Conformément au nouveau *Cadre du mérite fondé sur les valeurs*, nous avons défini un nouveau cadre de responsabilité et de production de rapports qui souligne l'importance de rendre compte des résultats et propose une participation ministérielle plus active à l'évaluation du rendement en matière de dotation. Dans ce contexte, nous avons élaboré et approuvé une nouvelle *Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilité en dotation*. Au cours de cet exercice financier, quinze ministères ont signé une telle entente. Avec la nouvelle approche de responsabilité en place, nous avons commencé à élaborer une façon d'évaluer le rendement ministériel en dotation en plus de déterminer les critères que nous utiliserons. Nous avons aussi muni les ministères d'une « trousse d'outils » intitulée *Responsabilisation en dotation* pour les aider à remplir leurs obligations en matière de responsabilisation conformément au système de dotation par délégation des pouvoirs.

Nous avons dispensé un atelier intitulé *Valeurs en dotation* à des groupes interministériels provenant de 40 ministères et ainsi bien mettre au fait les participantes et participants à l'approche fondée sur les valeurs en dotation. De même, nous avons animé des *Ateliers fufés* pour mieux renseigner les spécialistes en ressources humaines de la fonction publique sur les pratiques exemplaires et les initiatives récentes en ce qui concerne le recrutement, l'évaluation des compétences, les

valeurs, la planification des ressources humaines, la responsabilisation et l'équité en matière d'emploi. Finalement, nous avons fourni des avis et conseils sur diverses questions relevant des ressources humaines aux représentants et représentants de plusieurs collectivités fonctionnelles.

En 1999-2000, la CFP a promu et préservé le mérite en renforçant les mesures nécessaires pour recruter et former des leaders efficaces par l'entremise du Processus de préqualification des sous-ministres adjoints (PPQ SMA), du Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), du Programme de Cours et affectations de perfectionnement (CAP), des Programmes des cadres de direction, des Programmes internationaux et du Programme Échanges Canada.

Pour ce qui est du PPQ SMA, nous avons comblé les postes vacants à l'échelon des SMA et amorcé un quatrième processus pour répondre à la demande croissante à ce chapitre. Nous avons amélioré les outils de sélection des candidates et candidats au PPACS et avons prolongé la durée des affectations de manière à maximiser leur apprentissage. Quant au Programme CAP, nous avons conçu un programme pour les Autochtones : jusqu'à 20 Autochtones provenant de la fonction publique et d'ailleurs y participeront. D'autre part, nous avons commencé le remaniement des Programmes des cadres de direction afin de répondre aux exigences de la fonction publique tout en permettant d'avoir des services de dotation plus stratégiques et plus efficaces. Avec nos Programmes internationaux, plus de 300 séances d'orientation ont été données à des Canadiennes et des Canadiens, ce qui a donné lieu à plus de 50 nominations au sein d'organismes internationaux. Par l'entremise du Programme Échanges

CONTEXTE

En 1999-2000, plusieurs facteurs clés ont modulé la façon dont la Commission de la fonction publique (CFP) a établi ses priorités et mené à bien ses activités. Parmi eux, citons : la structure et le rôle changeants du gouvernement; la diversité croissante de la population canadienne; la réforme globale du secteur public; la nature changeante de l'emploi dans le secteur public; et l'importance accrue de la gestion des ressources humaines comme moyen d'atteindre les objectifs internes.

Cette année, tout en réalisant ses plans principaux, ses stratégies clés et les résultats associés à ces secteurs d'activité, la CFP a articulé ses engagements autour de cinq priorités : la Réforme de la dotation; les Cadres de direction et les principaux groupes de relève; le Recrutement; l'Équité en matière d'emploi; et l'Accroissement du potentiel interne. En instaurant notre *Cadre de planification et de responsabilité* qui est conforme aux principes et aux valeurs de la fonction de contrôle, nous avons mieux fait concorder nos ressources et nos priorités; créé des rapports d'étape trimestriels qui mesurent les progrès en fonction des priorités ministérielles, des résultats prévus et des ressources allouées; et renforcé la sensibilisation des gestionnaires à mieux mesurer et à surveiller le rendement, et à préparer de meilleurs rapports à ce sujet.

Le présent *Rapport ministériel sur le rendement* expose les réalisations en matière de rendement de la CFP conformément à ses secteurs d'activité et

en fonction des résultats prévus énumérés dans le *Rapport sur les plans et sur les priorités de 1999-2000*.

La CFP a continué de faire des progrès en ce qui a trait à l'élaboration et la mise en œuvre de la mesure du rendement fondée sur les résultats dans l'ensemble de l'organisation. Conformément aux lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor relatives à l'amélioration des rapports destinés au Parlement, nous avons sanctionné la *Stratégie de la mesure du rendement et un Plan de mise en œuvre de la mesure du rendement* s'échelonnant sur trois ans. La stratégie et le plan de mise en œuvre préconisent tous les deux l'établissement d'énoncés sur les principaux résultats à obtenir et la mise en œuvre d'indicateurs du rendement, afin de produire l'information du rendement fondée sur les résultats pour l'ensemble des secteurs d'activité et des programmes de la CFP durant les trois prochaines à venir. Une fois en application sous tous ses aspects, la stratégie en question permettra à la CFP de mieux rendre compte de ses résultats au Parlement et ce, d'une manière claire et concise grâce au *Rapport ministériel sur le rendement*.

RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE RENDEMENT

Cette année, en ce qui a trait à la Réforme de la dotation, nous avons délégué des pouvoirs de dotation supplémentaires aux administrateurs généraux tout en éliminant nombre des conditions qui étaient auparavant rattachées à cette fonction déléguée; adapté les approches de dotation en

Acronymes utilisés

BCP	Bureau du Conseil privé
BSDCÉE	Bureau des services de développement de carrières - Équité en emploi
CAP	Programme Cours et affectations de perfectionnement
CCA	Comités consultatifs en matière d'apprentissage
CCG	Centre canadien de gestion
CENCĐ	Centre d'évaluation pour la nomination des cadres de direction
CFP	Commission de la fonction publique
COOP	Programme d'enseignement coopératif
CPP	Centre de psychologie du personnel
CRAPHÉE	Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées - Équité en emploi
ÉTP	Équivalent à temps plein
FLC	Formation linguistique Canada
FPC	Formation et perfectionnement Canada
FPÉE	Fonds du partenariat - Équité en emploi
GI	Gestion de l'information
LEE	Loi sur l'équité en matière d'emploi
LEFP	Loi sur l'emploi dans la fonction publique
NGC	Norme générale de classification
PE	Gestion du personnel
PFAÉ	Programme de formation accélérée pour les économistes
PFETE	Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PMPEE	Programme des mesures positives d'équité en emploi
PPACS	Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs
PPQSMÁ	Processus de préqualification des sous-ministres adjoints
PSG	Programme de stagiaires en gestion
REFP	Règlement sur l'emploi dans la fonction publique
RH	Ressources humaines
RL	Le Réseau du leadership
RPP	Rapport sur les plans et les priorités
RRA	Réseau des ressources d'apprentissage
SCC	Service de counselling aux cadres
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
TI	Technologie de l'information

Table des matières

Acronymes utilisés..... 5

Sommaire exécutif..... 7

Section I - Message du président 13

Section II - Rendement du ministère 15

2.1 Contexte socio-économique..... 15

2.2 Attentes en matière de rendement et Tableau des principaux engagements en matière de résultats..... 20

2.3 Réalisations en matière de rendement..... 21

2.3.1 Amélioration de la mesure du rendement 21

2.3.2 Réalisations du ministère en matière de rendement..... 22

2.3.2.1 Secteur d'activité : Renouvellement du personnel 24

2.3.2.2 Secteur d'activité : Apprentissage..... 47

2.3.2.3 Secteur d'activité : Politiques, recherche et relations externes 54

2.3.2.4 Secteur d'activité : Recours..... 66

2.3.2.5 Secteur d'activité : Services ministériels..... 70

Section III - Consolidation des rapports 75

Section IV - Rendement financier..... 77

4.1 Aperçu du rendement financier..... 77

4.2 Tableaux financiers récapitulatifs..... 77

Section V – Aperçu du ministère..... 81

5.1 Mandat, mission, vision et responsabilités 81

5.2 Organigramme 84

Section VI - Renseignements supplémentaires..... 85

6.1 Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires 85

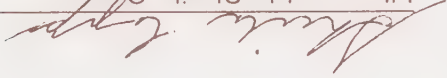
6.2 Lois appliquées et règlements connexes..... 86

6.3 Rapport annuel prévu par la loi et autres rapports ministériels 86

6.4 Index 87

Commission de la fonction
publique du Canada

Rapport ministériel sur le rendement
Pour la période se terminant
Le 31 mars 2000


L'honorable Sheila Copps
Ministre du Patrimoine canadien

Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information. Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats* – 2000.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, présiser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secréariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/tma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secréariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167
Télécopieur : (613) 957-7044

Présentation améliorée des rapports au Parlement Document pilote

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commentant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre librairie local ou par la poste auprès des

Editions du gouvernement du Canada — TPSCG

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/66-2000
ISBN 0-660-61375-1





Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

Canada

CA1
FN
-E77



Public Service Staff Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2000



Canada

ESTIMATES

Improved Reporting to Parliament Pilot Document

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/67-2000
ISBN 0-660-61373-5



Foreword

On April 24, 1997, the House of Commons passed a motion dividing on a pilot basis the *Part III of the Estimates* document for each department or agency into two separate documents: a *Report on Plans and Priorities* tabled in the spring and a *Departmental Performance Report* tabled in the fall.

This initiative is intended to fulfil the government's commitments to improve the expenditure management information provided to Parliament. This involves sharpening the focus on results, increasing the transparency of information and modernizing its preparation.

The Fall Performance Package is comprised of 83 Departmental Performance Reports and the President's annual report, *Managing for Results 2000*.

This ***Departmental Performance Report***, covering the period ending March 31, 2000 provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the department's *Report on Plans and Priorities* for 1999-00 tabled in Parliament in the spring of 1999.

Results-based management emphasizes specifying expected program results, developing meaningful indicators to demonstrate performance, perfecting the capacity to generate information and reporting on achievements in a balanced manner. Accounting and managing for results involve sustained work across government.

The government continues to refine its management systems and performance framework. The refinement comes from acquired experience as users make their information needs more precisely known. The performance reports and their use will continue to be monitored to make sure that they respond to Parliament's ongoing and evolving needs.

This report is accessible electronically from the Treasury Board Secretariat Internet site:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp>

Comments or questions can be directed to the TBS Internet site or to:

Planning, Performance and Reporting Sector
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel: (613) 957-7167
Fax (613) 957-7044

Public Service Staff Relations Board



Performance Report

For the period ending
March 31, 2000

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stéphane Dion', positioned above a horizontal line.

The Honourable Stéphane Dion
President of the Queen's Privy Council
for Canada and Minister of
Intergovernmental Affairs

Table of Contents

Executive Summary	iii
Section I: Chairperson's Message	1
Section II: Board Performance	3
Chart of Key Results Commitments	5
Performance Results Expectations	5
Performance Accomplishments	6
Key Reviews and Audits	14
Section III: Consolidated Reporting	16
Special Travel Policies	16
Section IV: Financial Performance	17
Financial Performance Overview	17
Financial Summary Tables	17
Summary of voted Appropriations	18
Departmental Planned versus Actual Spending	18
Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual spending	19
Section V: Board Overview	20
Mandate, Vision and Mission	20
Departmental Organization	21
Business Line Description	22
Section VI: Other Information	23
A. Listing of Statutory and Departmental Reports	23
B. Legislation Administered by Public Service Staff Relations Board	23
C. Contacts for Further Information	24
Index	25

EXECUTIVE SUMMARY

The Public Service Staff Relations Board is an independent, quasi-judicial statutory tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public Service. The Board also provides mediation and conciliation services to help parties resolve differences without resorting to a formal hearing.

This Performance Report outlines the Board's mandate and mission, reports on the Board's Key Results Commitment and the plans outlined in its 1999-2000 Report on Plans and Priorities.

The Board achieved a high compliance rate with respect to all of the performance measures set out in its Key Results Commitment. These measures are: timeliness, fairness and openness of Board processes; client satisfaction; guidance to the parties; and quality of Board decisions.

The preliminary results of the mediation pilot project initiated by the Board in the previous year indicate an extremely positive response by the parties to the mediation programme as well as a high rate of success.

In support of the mediation pilot project additional specialized training was provided for Board Members to enhance their mediation skills.

The Board's Web site has been upgraded and now provides access to decisions as well as to the hearing schedule.

In keeping with its policy of conducting independent and objective internal audits on a regular basis, two areas were the subject of review by Consulting and Audit Canada: the Board's Matériel Management Function and Human Resources Operations. In both areas the review reports were positive with minor recommendations for improvement. These recommendations have been accepted by the Board.

BENEFITS TO CANADIANS

The Public Service Staff Relations Board benefits Canadians by promoting and supporting a harmonious and regulated relationship between public servants and their employers. The Board's activities contribute to minimizing the possibility of labour unrest which could lead to disruption in the delivery of government programs.



Collective bargaining continued with conciliation as the only method of dispute resolution. The Board received 10 requests for third-party assistance. Seven of these cases were settled with the assistance of a Board-appointed conciliator.

In addition, seven conciliation boards were established in response to requests from the parties.

The Board continued to work closely with the employer and bargaining agents to facilitate the designation process for essential services.

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE

As long as the government engages employees to furnish services to the public, it is appropriate and necessary to provide for the administration of its labour relations with those employees. In order for such a system to be effective it must, in fact, be impartial and neutral, and be perceived as such.

As an independent quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication in the Public Service, the Board contributes an essential support function to all programs of the federal government, which are provided in whole or in part by federal public servants.

A staff relations regime should not be founded on or provide a framework for a test of wills and economic strength between labour and management. The Board's objective, therefore, is to administer a system which provides fairness to government employees and to the Canadian public. It is within this context that the Board strives to provide a flexible and multi-faceted array of tools to assist the parties in the conduct of their labour relations.

The activity of the Board affects the public interest by promoting and supporting a harmonious and regulated relationship between public servants and their employers. The cost of the activity is mitigated by the overall benefit of enabling the government to provide its services with a minimum of disruption.

The expeditious handling of proceedings referred to it in accordance with the rules of natural justice and fairness continues to be the chief priority of the Board. The essential functions performed by the Board are non-discretionary in nature and must be provided at the request of the parties. The Board, nevertheless, recognizes that it is imperative that these functions be provided in the most cost effective and timely manner.

Labour relations traditionally have been adversarial. In any workplace, however, the interests of management, labour and employees overlap. All concerned must identify common and shared interests and develop a system which engages all of its stakeholders in finding solutions to problems.

The Board's one year mediation pilot project which commenced on September 1, 1999 is well under way. The Board believes that grievance mediation is more than just a process. It is the backdrop to a healthy workplace. It provides a framework for the conduct of business between management and unions. More importantly mediation saves time, money and relationships.



The Board is encouraged by the very high participation and success rate of its mediation project to date.

Yvon Tarte
Chairperson

SECTION II: BOARD PERFORMANCE

Objective

The Board's objective is to administer the legislative framework within which labour relations are conducted in the federal Public Service in a fair, expeditious and efficient manner.

Strategic Priorities

- Conducting hearings in accordance with the law and rendering timely decisions;
- assisting the parties, where possible, to resolve their own differences;
- ensuring that all processes are impartial and open;
- consulting regularly with the parties to facilitate and improve Board processes;
- informing clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence;
- promoting a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff;
- ensuring efficient and effective use of its limited resources.

Key Co-delivery Partners

As an independent, quasi-judicial statutory tribunal, the Board must maintain an arm's length relationship with employers and bargaining agents. While the Board always endeavours to work in co-operation with the parties to resolve problems or issues as they arise, it is not a co-delivery relationship.

The Board does, however, call on the expertise of external resources to assist in areas such as mediation, conciliation and fact finding.

Social and Economic Factors

Ultimately, the everyday concerns of public servants normally expressed through their bargaining agents and the concerns of the public service employers in managing the public service and implementing the programs approved by the government of the day become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention.



The decision by the Government to reorganize the public service bargaining unit structure continues to generate a significantly increased workload for the Board in the areas of certification and managerial or confidential exclusions.

The creation of separate employers to perform functions formerly performed by departments in the central administration has also contributed to a significant workload increase with respect to successor rights.

The introduction of the Universal Classification Standard (UCS) has the potential of bringing about disputes over work descriptions, pay rates and classification thereby inevitably increasing the workload of the Board.

Since its inception the Board has been responsible for responding to requests for both conciliation and arbitration as part of the process for resolving collective bargaining disputes. The continued suspension of arbitration until June 2001, as a means of dispute resolution in the central administration, will result in the same level of requests for the appointment of conciliators and the establishment of conciliation boards as experienced in 1999-2000.

PERFORMANCE RESULTS EXPECTATIONS AND CHART OF KEY RESULTS COMMITMENTS

CHART OF KEY RESULTS COMMITMENTS

To provide Canadians with:	To be demonstrated by:
an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public Service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption in the implementation of government programs.	<ul style="list-style-type: none">* timeliness, fairness and openness of Board processes* client satisfaction* guidance to the parties* quality of Board decisions

PERFORMANCE RESULTS EXPECTATIONS

Listed below are the key planned results described in the Board’s 1999/00 Report on Plans and Priorities. These as well as the other indicators of Board Performance – client satisfaction, guidance to the parties, and quality of decisions – are addressed in the Performance Accomplishments Section.

- Maintaining a framework for the timely administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication in the Public Service;
- implementation of a mediation pilot project;
- expansion of expedited adjudication;
- training for Board Members;
- improved access to Board decisions.

PERFORMANCE ACCOMPLISHMENTS

FINANCIAL INFORMATION

Public Service Staff Relations Board (thousands of dollars)

<i>Planned Spending</i>	<i>\$5,661.0</i>
<i>Total Authorities</i>	<i>\$5,877.6</i>
<i>1999-2000 Actuals</i>	<i>\$5,522.6</i>

- Note:*
- 1) *Included in the Public Service Staff Relations Business Line is .5 M and 8 FTEs allocated to the National Joint Council Secretariat (NJC). In addition, the administrative support provided to the NJC is estimated at 174 person days.*
 - 2) *The summary financial information presented includes three figures. These are intended to show the following:*
 - *what the plan was at the beginning of the year (Planned Spending);*
 - *what additional spending Parliament has seen fit to approve for departments to reflect changing priorities and unforeseen events (Total Authorities); and*
 - *what was actually spent (1999-2000 Actuals).*

The 1999-2000 expenditures are 3% or .2 million lower than the 1999-2000 budget. This planned lapse represents the amount that will be carried forward to 2000-2001.

➤ MAINTAINING A FRAMEWORK FOR THE TIMELY ADMINISTRATION OF THE SYSTEMS OF COLLECTIVE BARGAINING AND GRIEVANCE ADJUDICATION IN THE PUBLIC SERVICE

The expeditious handling of proceedings referred to the Board in accordance with the rules of natural justice and fairness is fundamental to maintaining the integrity and credibility of the Board. The Board has set the following standards for the handling of proceedings referred to it from the initial application to final disposition:

- Letters of acknowledgement are to be issued to clients within two working days from the date of receipt of an application at the Board;
- cases are to be scheduled for hearing within five months from the date of receipt, with the exception of termination cases which are to be scheduled within four months of receipt;
- clients are to receive a notice of hearing at least 30 days prior to the hearing date except in emergency cases where notices are issued immediately;
- decisions are normally to be completed by Board Members within two months after the completion of a hearing and sent to the parties concerned one day after being signed by the Board Member;

- decisions are to be made available to the general public within two days of release to the parties;
- decisions are translated in compliance with the Official Languages Act.

The following table illustrates compliance with the foregoing standards during 1999-2000 (figures have been rounded to the nearest percentage point).

ACTIVITY	PERFORMANCE STANDARD	COMPLIANCE RATE
Letters of Acknowledgement	Clients issued a letter of acknowledgement within two working days from date of receipt at the Board.	Of the 1393 cases processed by the Board, 95% complied with the standard. The remaining cases were group files or incomplete, which require more time to process.
Scheduling of cases not involving termination	Cases are to be scheduled within five months from date of receipt.	Of a random sample of more than 25% of cases, 94% complied with the standard. The Board's rate of compliance is affected by the parties' lack of resources to cope with the scheduling of cases.
Scheduling of termination cases	Cases involving termination of employment are to be scheduled within four months from date of receipt.	Of the 66 cases involving termination of employment, 92% complied with the standard, 6% were scheduled within five months, and the remaining 2% were held pending at the request of the parties.
Notice of Hearing	Clients are to receive Notice of Hearing 30 or more days prior to the hearing date except in emergency cases where Notices are issued immediately upon receipt.	Of a random sample of more than 25% of cases, 97% of the Notices of Hearing were issued in compliance with the standard. The remaining 3% were issued at least 25 days prior to hearing.
Completion of Decisions on the merits	Decisions are to be rendered by Board Members within two months after the hearing or other process is completed.	Of the 153 decisions issued, 90% complied with the standard.
Issuance of Board Decisions	Board decisions are to be sent to the parties within one day after the decision is signed by the Member.	Of the 153 decisions issued by Board Members, 100% complied with the standard.
Availability of Decisions to the Public	Decisions are to be made available to the general public within two days of release to the parties.	86% of decisions issued complied with the standard. With one exception, variance with the standard did not exceed two additional days.



The Board monitors issues of fairness and openness through any written complaints received from its clients. During fiscal year 1999-2000 no written complaints were received.

➤ **MEDIATION PILOT PROJECT**

Background

Mediation is a process which allows the parties to resolve workplace disputes with the assistance of an impartial third party. The purpose of mediation is not to determine who is right or wrong but rather to reach a mutually satisfactory resolution of the problem at issue. Through mediation creative solutions acceptable to both parties, which are not always available at adjudication, can be crafted.

A client satisfaction survey conducted on behalf of the Board in early 1998 by Consulting and Audit Canada found that clients were particularly interested in having a formal opportunity to mediate a grievance or complaint prior to a Board hearing. Clients also expressed the need for training in dispute resolution. In response, the Board sponsored two joint training sessions on mediation involving Board Members, management and employee representatives. The training sessions, which were conducted in the Spring and Fall of 1998, laid the foundation for the Board's Mediation Pilot Project.

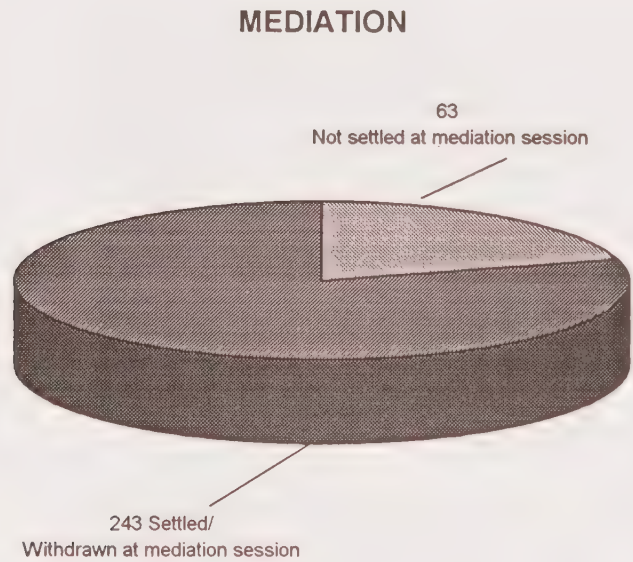
In order to expand the mediation resources available to it, the Board decided to use Board Members in the pilot project. The Board's clients agreed with this proposal as long as the Board Member doing mediation on any given case would not subsequently adjudicate the matter should the mediation be unsuccessful.

The 12-month pilot project, which was scheduled to start formally in the Spring of 1999, was deferred to September 1999 at the request of the parties.

Results to date

Preliminary results indicate an extremely positive response by the parties to the mediation programme as well as a high success rate. Cases that were successfully mediated involved matters such as discipline, including discharge and other forms of termination of employment, and the application and interpretation of collective agreements.

Of 770 cases that could have been mediated by the Board, 182 did not proceed to mediation at the request of the parties and 282 were settled/withdrawn prior the mediation session. The results of the 306 cases, which were mediated, are shown on the chart below.



On several occasions, the parties have asked for additional mediation training sessions and in response the Board is developing a more comprehensive mediation training programme.

Further Evaluation

Funding for the project has been received from the Department of Justice Dispute Resolution Fund. This has allowed the Board to retain the services of experts in the field to evaluate the project according to the following criteria:

- improving conflict resolution in the workplace environment;
- achieving time and cost efficiency;
- enhancing the credibility of grievance mediation;
- enhancing mediator effectiveness.

A final report on the project is expected by February 2001. Further information on Mediation and the Mediation Pilot Project can be found on the Board’s Web site www.pssrb-crtfp.qc.ca.

➤ EXPEDITED ADJUDICATION

Expedited adjudication enables the parties and the Board to save time and resources by dealing with certain grievances without resort to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard. The parties have also agreed that decisions rendered in the expedited process are not precedent setting and will not be subjected to judicial review.

During the year under review the use of expedited adjudication has expanded to include the participation of a new separate employer. There was a total of 10 expedited adjudication hearings, each normally lasting no more than half a day, resulting in the disposition of 41 cases, which would otherwise have required a minimum of 41 hearing days.

➤ TRAINING OF BOARD MEMBERS

In-house training was provided to Board Members with respect to evidentiary and procedural issues as well as new trends in administrative and labour law. Most members attended the annual conference sponsored by the Canadian Council of Administrative Tribunals. This provided an opportunity for Board Members to exchange views and discuss common issues with members of other federal and provincial labour boards and agencies. Such training for Board Members contributes to Board decisions of a high quality.

In support of the mediation pilot project Board Members were given further specialized training to enhance their mediation skills through a series of 10 workshops during 1999-2000.

➤ **ELECTRONIC ACCESS TO BOARD DECISIONS, DOCUMENTS AND POLICIES**

The Board's Web site has been upgraded and now provides access to decisions as well as to the hearing schedule. The Board has determined that electronic distribution is the most cost effective means of delivering its decisions. The use of Email where clients have access will significantly reduce printing and mailing costs.

➤ **OTHER PERFORMANCE INDICATORS**

● **Client Satisfaction**

Given the adversarial nature of the hearing process, it is unlikely that both parties in any given case will be pleased with its outcome. Accordingly, the Chairperson provides an opportunity for discussion of any issues that may arise with respect to Board processes through meetings, conferences and exchanges with representatives of the employers and bargaining agents.

In addition, the Board has decided to solicit client feedback with respect to its services in a formal way through the conduct of client satisfaction surveys on a three-year cycle.

The results of the first survey, conducted in 1998, were instrumental in the launch of the mediation pilot project (details on p. 8).

The Board plans to conduct the next client satisfaction survey during 2000-2001.

• Quality of Board Decisions

A major factor in determining the quality of the decisions rendered by the Board is the degree to which they are accepted by the parties and the extent to which they are set aside on judicial review. The following chart provides a synopsis of the judicial review of Board decisions over the past five fiscal years under the *Public Service Staff Relations Act* and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. The figures for the last five fiscal years are not complete as not all the judicial review applications filed in those years have made their way through the Court system.

Synopsis of applications for judicial review of decisions
rendered in the five fiscal years beginning
April 1, 1995, and ending March 31, 2000

	Decisions rendered ¹	Number of applications	Applications dismissed	Applications allowed	Applications withdrawn ²	Applications pending ³	Appeals of applications pending ⁴
YEAR 1 (April 1, 1995 to March 31, 1996)	134	21	14	0	4	0	3
YEAR 2 (April 1, 1996 to March 31, 1997)	131	12	7	1	2	0	2
YEAR 3 (April 1, 1997 to March 31, 1998)	170	19	5	4	4	2	4
YEAR 4 (April 1, 1998 to March 31, 1999)	158	16	3	0	5	5	3
YEAR 5 (April 1, 1999 to March 31, 2000)	153	8	0	0	1	7	0
TOTAL	746	76	29	5	16	14	12

¹ Decisions rendered do not include cases settled or withdrawn or dealt with under the expedited adjudication process, which, by agreement of the parties, are not subjected to judicial review.

² Refers to originating applications and does not include appeals withdrawn.

³ Applications that have yet to be dealt with by Federal Court. Does not include appeals pending before the Federal Court of Appeal or the Supreme Court of Canada.

⁴ Results of appeals disposed of have been integrated into statistics in this table.

● Guidance to the Parties

The Board ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is a publication issued twice yearly called *PSSRB Decisions*, which contains a digest of decisions issued in the previous year. In 1999-2000 both volumes were produced within the established six-month time frame.

PSSRB's Web site

The PSSRB's Web site has been upgraded and now provides access to decisions as well as to the hearing schedule. The number of 'hits' recorded on the Web site during the first half of 2000 averaged 130,000 per month. The Web site also provides clients with electronic access to the PSSRB Decisions publication as well as the Board's annual reports, major statutes, and a report entitled Status of Negotiations, which is updated monthly.

In addition, the Board makes its decisions available through Quick Law (QL) an electronic database. Decisions of the Board are to be downloaded within one week of the date of official release. In 1999-2000, 97% of decisions were downloaded within the established time frame.

The Board also provides its decisions to its major clients on diskette as well as in hard copy. The Board has determined that electronic distribution is the most cost effective means of delivering its decisions. The use of Email where clients have access will significantly reduce printing and mailing costs. This will further facilitate the dissemination of Board decisions throughout the Public Service.

In support of the mediation pilot project, booklets describing the mediation process and the project were widely distributed to the Board's clients.

As well, the Board has standards for responding to its clients. Information requests are to be responded to by letter within three working days and telephone inquiries returned within one working day. A review of information requests to the Board's Operations Services over a three-month period during 1999-2000 showed a 95% compliance rate. The compliance rate concerning telephone inquiries to Operations Services was 100%.

Assistance is given to unrepresented individuals by means of a letter explaining the Board's hearing procedures to be appended to the hearing notification sent two months prior to the hearing date. Oral briefings are also provided to unrepresented clients on request. The formal Notice of Hearing is sent 30 or more days prior to the hearing date. A review of files of unrepresented individuals over a three-month period during 1999-2000 showed a compliance rate of 100%.

➤ INTERNAL MANAGEMENT

KEY REVIEWS AND AUDITS

It is the Board's policy to conduct independent and objective internal audits on a regular basis of all major functions, systems and organizational units performing significant responsibilities. To this end the Board has contracted with Consulting and Audit Canada (CAC) to provide internal audit services. CAC prepares an annual audit plan and periodically updates the Board's Long Term (three-year) Audit Plan as required. Audits are carried out in accordance with the Internal Auditing Standards in the Government of Canada as issued by the Treasury Board.

The following Reviews were carried out in 1999-2000:

Review of the Matériel Management Function

The objectives of the review were to evaluate the efficiency and effectiveness with which matériel management services are provided to staff within PSSRB, and also to determine the extent to which matériel is being managed in compliance with PSSRB and central agency requirements. The review concluded that,

“As a result of our review, we conclude that matériel management services are being carried out within PSSRB in an efficient and effective manner, in compliance with PSSRB and central agency policies and directives. The level of service being provided to clients is of an outstanding nature.”

A recommendation for improvement was the implementation of a physical stocktaking of inventory which is to be conducted on an annual basis. The recommendation has been accepted and will be implemented in the current fiscal year.

Review of Human Resources Operations

The main objectives of the review were to evaluate Human Resources Services and the activities currently being performed, and to identify any areas where activities or processes may be undertaken differently to increase efficiencies of the resources dedicated to the administration of the Human Resources function.

The review concluded that,

“the Board is currently providing a comprehensive Human Resources administrative function. There was a high level of satisfaction amongst

managerial staff with the services being provided and the advice and assistance that the Human Resources personnel offered.”

Recommendations for improvement included a review of the existing Human Resources bulletins and policies to ensure that they are valid for the current Board’s organizational structure and Human Resources management requirements, and a review of the information systems that Human Resources Services is utilizing to track various administrative processes and activities. All recommendations have been accepted and have either been implemented or form part of an action plan with specific time frames and accountabilities.

➤ VOLUME OF CASES

The Board processed 1,393 new matters during the year under review, an increase of 15% over the previous year. These cases were filed under the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (PESRA) and include: grievance adjudication, certification, complaints relating to unfair labour practices and collective bargaining.

Grievance adjudication under the PSSRA represents the largest single component of the Board’s workload.

In 1999-2000 the adjudication workload under the PSSRA totalled 1,430 cases comprising 698 new cases received during the fiscal year and 732 cases carried over from fiscal year 1998-1999. Cases can be carried over for a variety of reasons including cases that were heard and were awaiting decisions at year end, were scheduled for hearing, or were held in abeyance at the request of the parties pending discussions or other decisions from the Board, other tribunals or courts. The number of adjudication cases disposed of during 1999-2000 was 575, thus leaving 855 cases carried forward to 2000-2001.

Collective bargaining continued in 1999-2000 with conciliation as the only method of dispute resolution. Conciliators were involved in assisting the parties in 10 cases. In addition, seven conciliation boards were established in response to requests from the parties. In providing these services the Board assisted the parties in reaching agreements thus avoiding potential labour disruptions which could ultimately affect services to the Canadian public.

The Board pursued its consultation with the parties in an effort to facilitate the designation process. During the year under review, the Board continued to issue decisions involving updates and revisions to designated positions.

SECTION III: CONSOLIDATED REPORTING

Special Travel Policies

The PSSRB Travel Policy reflects the Treasury Board Travel Directive in its application to all PSSRB staff, as well as to Board Members who are Governor in Council appointees (GIC's). In the case of its GIC's the Board generally adheres to the GIC Special Travel Authorities Directive (which forms part of the Treasury Board Travel Directive) with restrictions on meals and accommodations.

SECTION IV: FINANCIAL PERFORMANCE

FINANCIAL PERFORMANCE OVERVIEW

Since 1992, the Board has introduced structural efficiencies by reducing the number of management and supervisory positions as well as matching resources with service levels and workload. Further operational efficiencies have been achieved through consolidation of hearing locations in major centres across Canada, implementation of a policy dealing with the granting of postponements, streamlining of the case management process and piloting an expedited adjudication process. The use of part-time Board Members and other external neutrals, since 1997, has contributed to greater cost effectiveness in the areas of adjudication and mediation. The Board recently implemented a shared services agreement with the Canada Industrial Relations Board (CIRB) for the provision of Financial Services. The Board continues to pursue opportunities for greater cost effectiveness through shared services arrangements with the CIRB.

All of these initiatives have enabled the Board to maintain its workload at reduced costs while maintaining a satisfactory level of service to its clients.

FINANCIAL SUMMARY TABLES

The following Financial Tables apply to the Public Service Staff Relations Board:

1. Summary of voted appropriations
2. Comparison of total planned to actual spending
3. Historical comparison of total planned spending

FINANCIAL TABLE 1

Summary of Voted Appropriations				
Authorities for 1999-2000				
Financial Requirements by Authority (thousands of dollars)				
		1999-2000		
Vote		Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Public Service Staff Relations				
35	Operating expenditures	4,993.0	5,107.6	4,752.6
(S)	Contributions to employee benefit plans	668.0	770.0	770.0
	Total Agency	5,661.0	5,877.6	5,522.6
Total authorities are main estimates plus supplementary estimates plus other authorities				

FINANCIAL TABLE 2

Departmental Planned versus Actual (thousands of dollars)			
Public Service Staff Relations		1999-2000	
		Planned	Total Authorities Actual
FTEs		55	55 52
Operating		5,661.0	5,877.6 5,522.6
Cost of services provided by other departments		1,226.0	1,226.0 1,226.0
Net cost of the program		6,887.0	7,103.6 6,748.6

Notes: Numbers in Italics denote total authorities for 1999-2000 (main and supplementary estimates and other authorities).

Bolded numbers denote actual expenditures in 1999-2000.

FINANCIAL TABLE 3

Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending (thousands of dollars)					
	Actual 1997-1998	Actual 1998-1999	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Public Service Staff Relations Board	5,125.8	5,592.8	5,661.0	5,877.6	5,522.6
Total Agency	5,125.8	5,592.8	5,661.0	5,877.6	5,522.6
Total Authorities are main estimates plus supplementary estimates plus other authorities.					



SECTION V: BOARD OVERVIEW

MANDATE, VISION AND MISSION

The mandate of the Public Service Staff Relations Board is to effectively and efficiently administer the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (PESRA), as well as certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code* concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service. The Board also administers the *Yukon Public Service Staff Relations Act* and Part 10 of the *Yukon Education Act*.



Our Mission: As the impartial federal public service labour relations organization, we are committed to promoting and supporting harmonious employer-employee relations in the Federal Public and Parliamentary Service.

We Shall:

- Assist the parties, where possible, to resolve their own differences
- Ensure that all processes are impartial and open
- Make quality Board and adjudication decisions that are issued expeditiously
- Consult with the parties to facilitate and improve the Board's processes
- Educate and inform clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence
- Promote a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff
- Ensure efficient and effective use of our resources

The Board provides a mediation and conciliation service to assist the parties in the resolution of their differences. This service enables many matters to be settled without resort to formal proceedings before the Board.

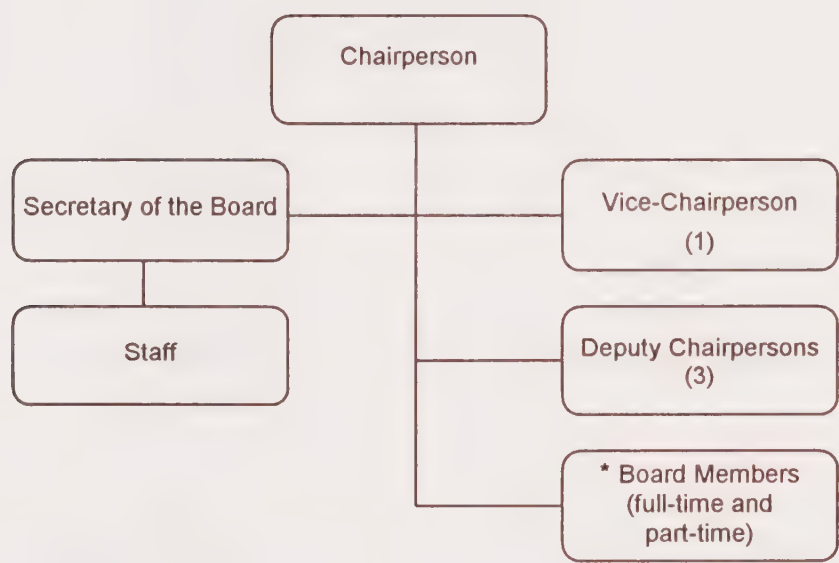
In addition, the Board provides physical premises and administrative support services to the National Joint Council, which is an independent consultative body of representatives of employers and employees for the determination of service-wide issues that do not lend themselves to unit by unit bargaining. However, the Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

DEPARTMENTAL ORGANIZATION

The *Public Service Staff Relations Act* provides for a Board composed of a Chairperson, a Vice Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board.

The Chairperson is the Chief Executive Officer. The Secretary of the Board is, subject to the direction of the Chairperson, responsible for the supervision and direction of the work and staff of the Board. The Board is responsible to Parliament through the President of the Queen’s Privy Council for Canada. The Board has its offices in Ottawa.

ORGANIZATION CHART
Public Service Staff Relations Board (PSSRB)



* The number of Board Members is determined by the Governor in Council



BUSINESS LINE DESCRIPTION

The Board has one business line – public service staff relations. The Public Service Staff Relations Board provides the necessary framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised.

The Board renders reasoned decisions in a timely manner and provides assistance to the parties thereby contributing to the following goals:

- fostering harmonious labour relations in the workplace;
- minimizing the possibility of labour unrest which could result in disruption in the implementation of government programs.

SECTION VI: OTHER INFORMATION

A. Listing of Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)
- Operational Review of Legal and Mediation Services
- Public Service Staff Relations Board - Client Satisfaction Survey
- Status of Negotiations Report

B. Legislation Administered by Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Yukon Education Act* - Part 10 - Teachers Staff Relations, S.Y. 1989-90, c. 25
- *Yukon Public Service Staff Relations Act*, R.S.Y. 1986, c. 142



C. Contacts for Further Information

General:

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800
Fax: 990-1849

Email Address:

X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Internet: mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

Web site: www.pssrb-crtfp.gc.ca

OPERATIONS

Gilles Brisson
Assistant Secretary - Operations
(613) 990-1820
Email: Gilles.Brisson@pssrb-crtfp.gc.ca
Fax: 990-3927

MEDIATION SERVICES

Guy Baron
Director, Mediation Services
(613) 990-1836
Email: Guy.Baron@pssrb-crtfp.gc.ca
Fax: 990-6685

LEGAL SERVICES

John McCormick
Secretary of the Board and General Counsel
(613) 990-1830
Email: John.McCormick@pssrb-crtfp.gc.ca
Fax: 990-1849

CORPORATE SERVICES

Janet Dionne
Assistant Secretary – Corporate Services
(613) 990-1669
Email: Janet.Dionne@pssrb-crtfp.gc.ca
Fax: 990-1849

INDEX

Canada Labour Code Part II	20	PSSRB Decisions	11, 12,13
Client satisfaction survey	11	PSSRB Travel Policy	16
Collective bargaining	20	Parliamentary Employment Staff Relations Act	20
Conciliation boards	iv, 4	Planned spending	18
Conciliators	iv	Public Service Staff Relations Act	20
Designating positions - safety or security	iv	Standards	6, 7, 13
Expedited adjudication	10, 17	Strategic Priorities	3
Human Resources Operations	14, 15	Successor rights	4
Interest arbitration (suspension)	4	Training session (dispute resolution)	10
Judicial review	12	Universal classification standard	4
Managerial or confidential exclusions	4	Yukon Education Act	20
Mandate	22	Yukon Public Service Staff Relations Act	20
Matériel Management Function	14	Volume of cases	15
Mediation	20	Web site	13
Mediation pilot project	8, 13		
Mission statement	20		
National Joint Council	20		
Operations Services	13		
Organization chart	21		



Arbitrage accéléré	11, 19
Arbitrage de différends	
(suspension)	4
Bureaux de conciliation	iv, 4
Code canadien du travail,	
Partie II	22
Conciliateurs	iv
Conseil national mixte	22
Décisions de la CRTFP	12, 13, 14
Dépenses prévues	20
Désignation de postes liés à la	
sécurité	iv
Droits du successeur	4
Énoncé de mission	22
Exclusions liées aux postes de	
direction ou de confiance	4
Loi sur l'éducation du Yukon	22
Loi sur les relations de travail au	
Parlement	22
Loi sur les relations de travail dans	
la fonction publique	22
Loi sur les relations de travail dans	
la fonction publique du Yukon	22
Mandat	22
Médiation	22
Négociation collective	22
Norme générale de classification	4
Normes 6-8;	14
Opérations	14
Organigramme	23
Politique concernant les voyages –	
CRTFP	18
Priorités stratégiques	3
Projet pilote de médiation	8, 9, 14
Révision judiciaire	13
Satisfaction de la clientèle	12
Séance de formation (règlement de	
conflits)	11
Services des ressources	
humaines	15, 16
Services de gestion du matériel	15
Site Web	14
Volume des affaires	16, 17



C. Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires

Renseignements généraux

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6^e étage
C.P. 1526, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Téléphone : (613) 990-1800
Télécopieur : (613) 990-1849

Adresse électronique :
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail
Internet : mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
Site Web : www.pssrb-crtfp.gc.ca

OPÉRATIONS

Gilles Brisson
Secrétaire adjoint - Opérations
(613) 990-1820
Courriel : Gilles.Brisson@pssrb-crtfp.gc.ca
Télécopieur : (613) 990-3927

Guy Baron
Directeur, Services de médiation
(613) 990-1836
Courriel : Guy.Baron@pssrb-crtfp.gc.ca
Télécopieur : (613) 990-6685

SERVICES DE MÉDIATION

SERVICES JURIDIQUES

John McCormick
Secrétaire de la Commission et avocat général
(613) 990-1830
Courriel : John.McCormick@pssrb-crtfp.gc.ca
Télécopieur : (613) 990-1849

Janet Dionne
Secrétaire adjointe – Services généraux
(613) 990-1669
Courriel : Janet.Dionne@pssrb-crtfp.gc.ca
Télécopieur : (613) 990-1849

SERVICES GÉNÉRAUX

A. Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail avec les enseignants et les enseignantes du Yukon
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles
- Recueil des décisions de la CRTFP (un résumé des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois par année)
- Examen opérationnel des Services juridiques et des Services de médiation
- Commission des relations de travail dans la fonction publique — Sondage sur la satisfaction de la clientèle
- Rapport sur l'état des négociations

B. Lois appliquées par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985) (2^e suppl.), ch. 33
- Certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2
- *Loi sur l'éducation du Yukon* — Partie 10 — Relations de travail avec les enseignants et les enseignantes du Yukon, L.Y. 1989-1990, ch. 25
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*, L.R.Y. 1986, ch. 142



DESCRIPTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

La Commission a un secteur d'activité – les relations de travail dans la fonction publique. La Commission des relations de travail dans la fonction publique fournit le cadre nécessaire à l'exercice des divers droits et responsabilités des participants à la négociation collective dans la fonction publique.

La Commission rend des décisions motivées en temps opportun et aide les parties, contribuant ainsi aux objectifs suivants :

- favoriser des relations de travail harmonieuses;
- réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.

représentants des employeurs et des fonctionnaires qui a pour rôle de régler les questions touchant l'ensemble de la fonction publique qui ne se prêtent pas à une négociation unité par unité. Cependant, la Commission ne joue aucun rôle direct dans le fonctionnement du Conseil national mixte.

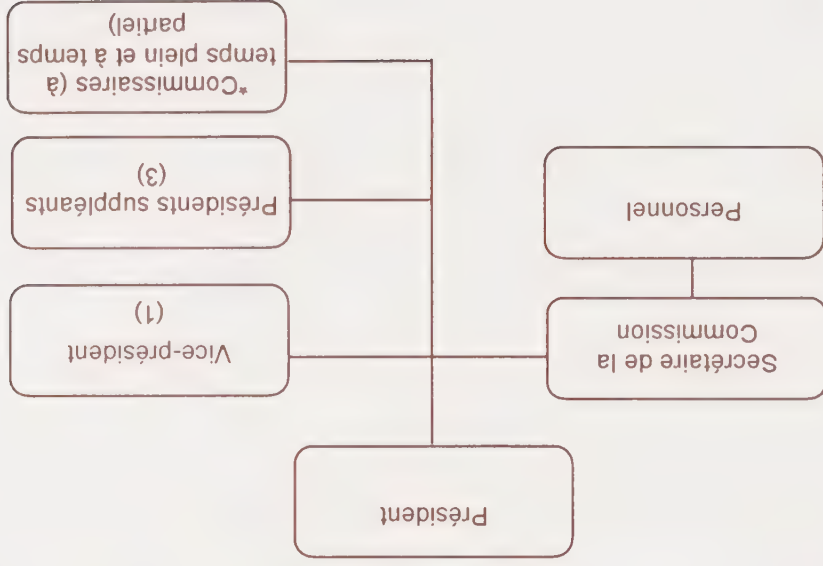
Organisation de la Commission

Aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de commissaires à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement.

Le président est le premier dirigeant de la Commission. Le secrétaire de la Commission, qui relève du président, est chargé de superviser et de diriger le travail et le personnel de la Commission. Celle-ci rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. La Commission a son siège à Ottawa.

ORGANIGRAMME

Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)



* Le nombre des commissaires est arrêté par le gouverneur en conseil.



PARTIE V : APERÇU DE LA COMMISSION

MANDAT, VISION ET MISSION

La Commission des relations de travail dans la fonction publique a pour mandat d'administrer de façon efficace et efficiente les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs établis en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur les relations de travail au Parlement, ainsi que certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail portant sur la sécurité au travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. La Commission applique, de plus, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon et la partie 10 de la Loi sur l'éducation du Yukon.

Notre mission : La Commission des relations de travail dans la fonction publique est l'organisme fédéral impartial chargé d'administrer les rapports professionnels dans la fonction publique. Elle a pour mandat de favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et dans le service parlementaire.



La Commission :

- Aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits;
- veille à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- veille à ce que ses décisions, en matière d'arbitrage de griefs notamment, soient judiciaires et rendues promptement;
- consulte les parties afin d'améliorer ses processus et de leur en faciliter l'accès;
- éduque et informe sa clientèle et la population au sujet de son rôle, de ses services et de sa jurisprudence;
- crée un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- voit à l'utilisation efficiente et efficace de ses ressources.

La Commission fournit des services de médiation et de conciliation pour aider les parties à régler leurs différends. Grâce à ces services, il est possible de régler de nombreuses questions sans entamer de procédures officielles devant la Commission.

En outre, la Commission fournit des locaux et des services administratifs au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de

Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

1999-2000				
Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Commission des relations de travail dans la fonction publique				
5 125,8	5 592,8	5 661,0	5 877,6	5 522,6
Total de la Commission				
5 125,8	5 592,8	5 661,0	5 877,6	5 522,6

Les autorisations totales sont la somme des montants prévus aux budgets principal et supplémentaire des dépenses et des autres autorisations.



Nota : Les chiffres en italique correspondent aux autorisations totales pour 1999-2000 (budgets principal et supplémentaire des dépenses et autres autorisations).

Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)			
1999-2000			
Relations de travail dans la	Dépenses	Autorisations	Dépenses
fonction publique	prévues	totales	réelles
ETP			
Fonctionnement	5 661,0	5 877,6	5 522,6
Coût des services fournis par d'autres ministères	1 226,0	1 226,0	1 226,0
Coût net du programme	6 887,0	7 103,6	6 748,6

TABLEAU FINANCIER 1

Sommaire des crédits approuvés					
Crédits pour 1999-2000					
Besoins financiers par crédit (en milliers de dollars)					
Crédit	Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles		
				1999-2000	
				<hr/>	
				Autorisations Dépenses	
				totales réelles	
				<hr/>	
				Relations de travail dans la fonction publique	
35	Dépenses de fonctionnement	4 993,0	5 107,6	4 752,6	
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	668,0	770,0	770,0	
	Total pour la Commission	5 661,0	5 877,6	5 522,6	
Les autorisations totales sont constituées du Budget principal des dépenses et du Budget supplémentaire des dépenses, plus les autres autorisations.					

SURVOL DU RENDEMENT FINANCIER

Depuis 1992, la Commission s'emploie à réaliser des économies structurelles. Elle a ainsi réduit le nombre de postes de gestion et de supervision et assorti les ressources aux niveaux de service et au volume de travail. D'autres économies ont été réalisées sur le plan opérationnel en regroupant des audiences au même endroit dans les grandes agglomérations canadiennes, en mettant en œuvre une politique sur les ajournements, en simplifiant le processus de traitement des affaires et en mettant à l'essai un processus d'arbitrage accéléré des griefs. Le recours à des commissaires à temps partiel ainsi qu'à d'autres spécialistes de l'extérieur depuis 1997 a permis de réaliser des économies au niveau de l'arbitrage et de la médiation. La Commission a récemment mis en œuvre une entente de partage de services avec le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pour la prestation de services financiers. La Commission continue de chercher les occasions de réaliser des économies en partageant d'autres services avec le CCRI.

Toutes ces initiatives ont permis à la Commission de gérer sa charge de travail à moindre coût, sans nuire au service à la clientèle.

TABLEAUX FINANCIERS RÉCAPITULATIFS

Les tableaux financiers suivants s'appliquent à la Commission des relations de travail dans la fonction publique :

- 1. Sommaire des crédits approuvés
- 2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
- 3. Comparaison historique des dépenses totales prévues



PARTIE III : RAPPORT CONSOLIDÉ

Politiques spéciales en matière de voyages

La politique concernant les voyages que la CRTFP applique à son personnel, y compris aux commissaires, qui sont des personnes nommées par décret du gouverneur en conseil, reprend les modalités de la Directive sur les voyages d'affaires du Conseil du Trésor. Dans le cas des commissaires, la Commission applique en règle générale la Directive sur les autorisations spéciales de voyage du GGC (comprise dans la Directive sur les voyages d'affaires du Conseil du Trésor) moyennant certaines restrictions concernant les repas et le logement.

La négociation collective s'est poursuivie en 1999-2000, la conciliation étant l'unique méthode de règlement des différends. Des conciliateurs ont été nommés en vue d'aider les parties dans dix affaires. En outre, on a demandé l'établissement de sept bureaux de conciliation. En fournissant ces services, la Commission a aidé les parties à trouver un terrain d'entente et, partant, à éviter des conflits de travail qui auraient pu influencer sur les services à la population canadienne.

La Commission a continué de consulter les parties en vue de faciliter le processus de désignation. Au cours de l'exercice visé par le rapport, la Commission a continué de rendre des décisions portant sur la mise à jour et la révision des postes désignés.



L'examen a conclu ce qui suit :

« La Commission fournit actuellement des services complets en matière de ressources humaines. Les gestionnaires sont très satisfaits des services fournis ainsi que des conseils et de l'aide offerts par le personnel des Ressources humaines. »

Au nombre des améliorations recommandées figurent l'examen des bulletins et des politiques en matière de ressources humaines afin de s'assurer de leur validité par rapport à la structure organisationnelle actuelle de la Commission et aux exigences de la gestion des ressources humaines, ainsi que l'examen des systèmes informatiques utilisés par les Ressources humaines afin de suivre les divers processus et activités de nature administrative. Toutes les recommandations ont été acceptées et ont été soit mises en œuvre, soit incorporées au plan d'action et assorties d'échéanciers précis et de l'obligation de rendre des comptes.

➤ VOLUME DES AFFAIRES

Au total, la Commission a traité 1 393 nouvelles affaires au cours de l'exercice visé par le rapport, une augmentation de 15 % par rapport à l'exercice précédent. Ces affaires, déposées aux termes de la *Loi sur les relations de travail* (*du Parlement* (L RTP), comprennent : l'arbitrage des griefs, l'accréditation, les plaintes concernant les pratiques déloyales de travail et des questions de négociation collective.

L'arbitrage des griefs aux termes de la *L RTP* représente le gros de la charge de travail de la Commission.

En 1999-2000, 1 430 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de la *L RTP*, 698 d'entre eux étaient de nouveaux dossiers reçus au cours de l'exercice, et les 732 autres des dossiers de l'exercice 1998-1999. Les affaires peuvent être reportées d'une année à l'autre pour diverses raisons, notamment lorsqu'il s'agit d'affaires entendues mais dans lesquelles la décision n'est pas rendue à la fin de l'exercice, d'affaires mises au rôle ou d'affaires en suspens à la demande des parties parce qu'elles désirent poursuivre leurs discussions ou qu'elles attendent que la Commission ou d'autres tribunaux se prononcent sur une autre affaire. En 1999-2000, 575 affaires d'arbitrage de griefs ont été réglées et, par conséquent, 855 affaires ont été reportées à l'exercice 2000-2001.



L'examen avait pour principaux objectifs d'évaluer le Service des ressources humaines et les activités en cours, ainsi que de déterminer tout secteur où les activités ou les processus pourraient être modifiés afin d'améliorer l'efficacité des ressources consacrées à l'administration de la fonction Ressources humaines.

Examen du Service des ressources humaines

L'exécution d'un inventaire qui doit être effectué chaque année est une des améliorations qui a été recommandée. La recommandation a été acceptée et sera appliquée au cours du présent exercice.

« À la suite de l'examen, nous concluons que les services de gestion du matériel de la CRTFP sont efficaces et conformes aux politiques et aux directives de l'organisme central. Le niveau des services fournis à la clientèle est exceptionnel. »

L'examen avait pour objectifs d'évaluer l'efficacité des services fournis au personnel de la CRTFP en matière de gestion du matériel et de déterminer la mesure dans laquelle la gestion du matériel est conforme aux exigences de la CRTFP et de l'organisme central. L'examen a conclu ce qui suit :

Examen des Services de gestion du matériel

Les examens suivants ont été effectués en 1999-2000 :

La Commission a pour politique de soumettre régulièrement à des vérifications internes indépendantes et objectives tous les principaux systèmes, fonctions et unités organisationnelles auxquels incombent des responsabilités importantes. À cette fin, la Commission a passé un marché avec Conseils et Vérification Canada (CVC), qui lui fournit des services de vérification interne. CVC prépare un plan de vérification annuel et met périodiquement à jour le plan de vérification à long terme (trois ans) de la Commission. Les vérifications sont effectuées conformément aux normes de vérification interne de l'administration fédérale publiées par le Conseil du Trésor.

PRINCIPAUX EXAMENS ET VÉRIFICATIONS

GESTION INTERNE

expliquant ses procédures. Elle fournit également des exposés oraux aux particuliers non représentés qui en font la demande. L'avis d'audience officiel est envoyé au moins 30 jours avant la date de l'audience. Un examen des dossiers des particuliers non représentés sur une période de trois mois en 1999-2000 a indiqué un taux de conformité de 100 %.

● Aide apportée aux parties

La Commission s'assure que sa jurisprudence est mise à la disposition des particuliers, des parties à la négociation collective et des professionnels des relations de travail en publiant et en distribuant ses décisions. Le principal moyen est la publication, deux fois par année, du *Recueil des décisions de la CRTFP*, qui contient un résumé des décisions rendues l'année précédente. En 1999-2000, les deux volumes ont été produits dans le délai prévu de six mois.

Les décisions de la Commission sont aussi disponibles dans *Quick Law (QL)*, une base de données électroniques. Elles sont téléchargées dans la semaine suivant la date de leur diffusion officielle. En 1999-2000, 97 % des décisions ont été téléchargées dans le délai prévu.

La Commission offre également ses décisions à ses principaux clients sur disquette, ainsi que sur support papier. La Commission a décidé que la diffusion électronique de ses décisions est la façon la plus économique de les rendre accessibles. L'utilisation du courrier électronique, pour les clients qui ont accès à ce service, réduira considérablement les frais d'impression et d'expédition. Cela facilitera encore la diffusion des décisions de la Commission dans l'ensemble de la fonction publique.

À l'appui du projet pilote de médiation, des brochures décrivant le processus de médiation et le projet ont reçu une large diffusion auprès de la clientèle de la Commission.

De même, la Commission a établi des normes concernant le temps qu'elle prend pour répondre à sa clientèle. Elle doit répondre aux demandes de renseignements qui lui parviennent par lettre dans les trois jours ouvrables et aux demandes téléphoniques au plus tard le jour ouvrable suivant. Un examen des demandes de renseignements adressées aux Services des opérations de la Commission sur une période de trois mois en 1999-2000 a indiqué un taux de conformité de 95 %. Dans le cas des renseignements téléphoniques, le taux de conformité était de 100 %.

La Commission aide également les particuliers non représentés en joignant à l'avis d'audience envoyé deux mois avant la date de l'audience une lettre leur

Site Web de la CRTFP

Le site Web de la CRTFP a été mis à niveau et permet maintenant l'accès aux décisions ainsi qu'au rôle. Une moyenne de 130 000 consultations par mois a été enregistrée au cours du premier semestre de 2000. Les clients ont accès par voie électronique aux décisions de la CRTFP ainsi qu'à ses rapports annuels, aux principales lois qu'elle applique et à un document sur l'état des négociations, lequel est mis à jour mensuellement

● Qualité des décisions de la Commission

L'un des principaux indicateurs de la qualité des décisions rendues par la Commission est leur degré d'acceptation par les parties et le nombre des décisions qui sont infirmées à l'issue d'une révision judiciaire. Le tableau ci-dessous présente une synthèse des décisions de la Commission qui ont fait l'objet d'une révision judiciaire au cours des cinq derniers exercices aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Les chiffres des cinq derniers exercices sont incomplets du fait que les demandes de révision judiciaire déposées au cours de ces années n'ont pas encore toutes été tranchées par les tribunaux.

Synthèse des demandes de révision judiciaire des décisions rendues au cours des cinq exercices commençant le 1^{er} avril 1995 et se terminant le 31 mars 2000

Année 1 (1 ^{er} avril 1995 au 31 mars 1996)		Année 2 (1 ^{er} avril 1996 au 31 mars 1997)		Année 3 (1 ^{er} avril 1997 au 31 mars 1998)		Année 4 (1 ^{er} avril 1998 au 31 mars 1999)		Année 5 (1 ^{er} avril 1999 au 31 mars 2000)		TOTAL	
134	Décisions rendues ¹	131	Décisions rendues ¹	170	Décisions rendues ¹	158	Décisions rendues ¹	153	Décisions rendues ¹	746	Décisions rendues ¹
21	Demandes reçues ²	12	Demandes reçues ²	19	Demandes reçues ²	16	Demandes reçues ²	8	Demandes reçues ²	76	Demandes reçues ²
14	Demandes rejetées ³	7	Demandes rejetées ³	5	Demandes rejetées ³	3	Demandes rejetées ³	0	Demandes rejetées ³	29	Demandes rejetées ³
0	Demandes accueillies ⁴	1	Demandes accueillies ⁴	4	Demandes accueillies ⁴	0	Demandes accueillies ⁴	0	Demandes accueillies ⁴	5	Demandes accueillies ⁴
4	Demandes retirées ⁵	2	Demandes retirées ⁵	4	Demandes retirées ⁵	5	Demandes retirées ⁵	1	Demandes retirées ⁵	16	Demandes retirées ⁵
0	Demandes en suspens ⁶	0	Demandes en suspens ⁶	2	Demandes en suspens ⁶	5	Demandes en suspens ⁶	7	Demandes en suspens ⁶	14	Demandes en suspens ⁶
3	Appels des demandes en suspens ⁷	2	Appels des demandes en suspens ⁷	4	Appels des demandes en suspens ⁷	3	Appels des demandes en suspens ⁷	0	Appels des demandes en suspens ⁷	12	Appels des demandes en suspens ⁷

¹ Les décisions rendues excluent les affaires réglées ou retirées, ou traitées par l'arbitrage accéléré et qui, comme en ont convenu les parties, ne peuvent faire l'objet d'une révision judiciaire.

² Désigne les demandes originales et ne comprend pas les appels qui ont été retirés.

³ Demandes sur lesquelles la Cour fédérale n'a pas encore statué. N'inclut pas les appels en attente devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

⁴ Les résultats des appels réglés sont intégrés aux statistiques figurant dans le tableau.



● **Satisfaction de la clientèle**

Vu la nature antagoniste du processus d'audience, il est peu probable que les deux parties soient satisfaites des résultats. C'est la raison pour laquelle le président favorise la discussion de toute question que les processus de la Commission sont susceptibles de susciter en organisant des réunions et des échanges avec les représentants des employeurs et des agents négociateurs.

En outre, la Commission a décidé de solliciter officiellement la réaction de la clientèle au sujet de ses services en effectuant des sondages selon un cycle de trois ans.

Les résultats du premier sondage mené en 1998 ont joué un rôle déterminant dans le lancement du projet pilote de médiation (détails à la p. 9).

Le prochain sondage sur la satisfaction de la clientèle se tiendra au cours de l'exercice 2000-2001.

➤ **AUTRES INDICATEURS DE RENDEMENT**

Le site Web de la Commission a été mis à niveau et permet maintenant d'accéder aux décisions ainsi qu'au rôle des audiences. La Commission a décidé que la diffusion électronique de ses décisions était la façon la plus économique de les rendre accessibles. L'utilisation du courrier électronique pour les clients qui ont accès à ce service réduira considérablement les frais d'impression et d'expédition.

➤ **ACCÈS ÉLECTRONIQUE AUX DÉCISIONS,
DOCUMENTS ET POLITIQUES DE LA COMMISSION**

Le rapport final au sujet du projet devrait être prêt d'ici février 2001. De plus amples renseignements sur la médiation et le projet pilote de médiation sont publiés sur le site Web de la Commission www.pssrb-crtfp.gc.ca.

➤ ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

L'arbitrage accéléré permet aux parties et à la Commission de gagner du temps et de réaliser des économies en réglant certains griefs sans tenir d'audience complète. Dans le cadre du processus accéléré, les parties déposent normalement un énoncé conjoint des faits et il n'y a pas de comparution de témoins. Les parties ont également convenu que les décisions rendues dans le cadre de l'arbitrage accéléré n'établissent pas de précédent et ne peuvent faire l'objet d'une révision judiciaire.

Au cours de l'année visée par le rapport, l'utilisation de l'arbitrage accéléré s'est accrue du fait de la participation d'un nouvel employeur distinct. Il y a eu au total dix séances d'arbitrage accéléré, d'une durée d'au plus une demi-journée en général; cela a permis de régler 41 affaires qui auraient autrement exigé au moins 41 jours d'audience.

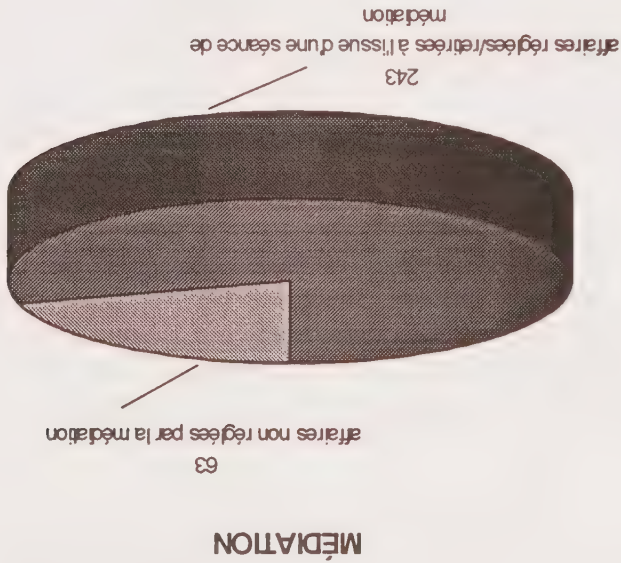
➤ FORMATION DES COMMISSAIRES

Les commissaires ont reçu de la formation à l'interne au sujet des questions de preuve et de procédure ainsi que des nouvelles tendances du droit administratif et du droit du travail. La plupart des commissaires ont assisté à la conférence annuelle parrainée par le Conseil canadien des tribunaux administratifs. La conférence a permis aux commissaires d'échanger des idées et de discuter de problèmes communs avec les membres d'autres tribunaux et organismes fédéraux et provinciaux du travail. Ces occasions de formation contribuent à assurer la haute qualité des décisions de la Commission.

À l'appui du projet pilote de médiation, les commissaires ont reçu une formation spécialisée afin d'améliorer leurs techniques de médiation par une série de d'ateliers organisés en 1999-2000.



réglées/retirées avant la séance de médiation. Le graphique ci-dessous indique les résultats des 306 affaires qui ont fait l'objet de médiation.



À plusieurs occasions, les parties ont demandé la tenue de séances additionnelles de formation en médiation, ce qui a incité la Commission à élaborer un programme de formation plus complet.

Evaluation additionnelle

Le projet est financé par le fonds de règlement des différends du ministère de la Justice. Les fonds ont permis à la Commission de mandater des spécialistes du domaine pour évaluer le projet en fonction des critères suivants :

- améliorer le règlement des conflits en milieu de travail;
- gagner du temps et réaliser des économies;
- releasser la crédibilité de la médiation des griefs;
- accroître l'efficacité des médiateurs.

Le rapport final au sujet du projet devrait être prêt d'ici février 2001. De plus amples renseignements sur la médiation et le projet pilote de médiation sont publiés sur le site Web de la Commission www.pssrb-crtfp.gc.ca.

La Commission surveille les questions d'équité et de transparence au moyen des plaintes écrites reçues de la clientèle. Au cours de l'exercice 1999-2000, elle n'a reçu aucune plainte écrite.

➤ PROJET PILOTE DE MÉDIATION

Contexte

La médiation est un processus qui permet aux parties de régler les conflits de travail avec l'aide d'une tierce partie impartiale. Le but de la médiation n'est pas de décider qui a raison ou qui a tort, mais plutôt de trouver une solution satisfaisante de part et d'autre. La médiation permet de trouver des solutions originales qui sont acceptables aux deux parties, ce qui n'est pas toujours possible dans le cas de l'arbitrage.

Au début de 1998, Conseils et Vérification Canada a mené pour le compte de la Commission un sondage auprès de la clientèle qui a révélé que celle-ci était fort intéressée à avoir officiellement la possibilité de régler un grief ou une plainte par voie de médiation avant que la Commission ne les instruisse. La clientèle a également indiqué qu'elle aimerait recevoir de la formation en matière de règlement des litiges. La Commission a donc organisé deux séances mixtes de formation en médiation auxquelles ont participé des commissaires ainsi que des représentants de l'employeur et des syndicats. Ces séances de formation, qui ont eu lieu au printemps et à l'automne 1998, ont jeté la base du projet pilote de médiation de la Commission.

En vue d'accroître les ressources dont elle dispose pour la médiation, la Commission a décidé de faire appel à ses commissaires pour le projet pilote. La clientèle a accepté cette proposition à la condition que le commissaire chargé de la médiation dans une affaire en particulier ne se voit pas confier par la suite l'arbitrage de l'affaire, en cas d'échec de la médiation.

Le projet pilote de 12 mois, qui devait débuter officiellement au printemps 1999, a été reporté à septembre 1999 à la demande des parties.

Résultats à ce jour

Les premiers résultats indiquent que les parties sont extrêmement satisfaites du programme de médiation et que le taux de réussite est élevé. La médiation a permis de régler des affaires portant sur des questions de discipline, y compris le congédiement et d'autres formes de licenciement, ainsi que sur l'application et l'interprétation des conventions collectives.

Des 770 affaires qui auraient pu faire l'objet d'une médiation par la Commission, 182 n'ont pas pris cette voie, à la demande des parties et 282 on été



Le tableau suivant illustre la conformité aux normes décrites précédemment en 1999-2000 (les pourcentages sont arrondis).

ACTIVITÉ	NORME DE RENDEMENT	CONFORMITÉ
Accusés de réception	Les accusés de réception sont envoyés à la clientèle dans les deux jours ouvrables suivant leur date de réception à la Commission.	Des 1 393 affaires traitées par la Commission, 95 % ont respecté la norme. Les autres affaires étaient des dossiers collectifs ou incomplets dont le traitement a nécessité plus de temps.
Mise au rôle des affaires, à l'exclusion des licenciements	Les affaires doivent être mises au rôle dans les cinq mois de la date de réception.	L'examen d'un échantillon de 25 % des affaires choisi au hasard a révélé que 94 % respectaient la norme. Le taux de conformité se ressent des ressources limitées dont disposent les parties pour faire face à la mise au rôle des affaires.
Mise au rôle des affaires de licenciement	Les affaires de licenciement doivent être mises au rôle dans les quatre mois de la date de réception.	Des 66 affaires concernant des licenciements qui ont été traitées, 92 % ont respecté la norme, 6 % ont été mises au rôle dans les cinq mois, et 2 % ont été gardées en suspens à la demande des parties.
Avis d'audience	La clientèle doit recevoir l'avis d'audience au moins 30 jours avant la date de l'audience, sauf en cas d'urgence, où les avis doivent être envoyés immédiatement.	L'examen d'un échantillon de 25 % des affaires choisi au hasard a révélé que 97 % des avis d'audience avaient été envoyés conformément à la norme. Les autres (3 %) avaient été envoyés au moins 25 jours avant l'audience.
Rédaction des décisions	Les décisions doivent être rédigées par les commissaires dans les deux mois qui suivent l'audience.	Des 153 décisions rendues, 90 % ont respecté la norme.
Communication des décisions de la Commission	Les décisions de la Commission doivent être envoyées aux parties au plus tard 24 heures après leur signature par le commissaire.	Toutes les décisions (153) rendues par les commissaires ont respecté la norme.
Diffusion des décisions à la population	Les décisions doivent être mises à la disposition du grand public dans les deux jours de leur envoi aux parties.	86 % des décisions rendues respectaient la norme. Sauf dans un cas, l'écart par rapport à la norme n'a pas été de plus de deux jours.

- la clientèle doit recevoir l'avis d'audience au moins 30 jours avant la date de l'audience, sauf en cas d'urgence, où les avis doivent être envoyés immédiatement;
- les décisions doivent normalement être rédigées par les commissaires dans les deux mois qui suivent l'audience et envoyées aux parties intéressées au plus tard 24 heures après leur signature par le commissaire;
- les décisions doivent être mises à la disposition du grand public dans les deux jours de leur envoi aux parties;
- les décisions sont traduites conformément à la Loi sur les langues officielles.



RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE RENDEMENT

RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Commission des relations de travail dans la fonction publique (en milliers de dollars)	
Dépenses prévues	5 661,0 \$
Autorisations totales	5 877,6 \$
Dépenses réelles en 1999-2000	5 522,6 \$

Nota : 1)

Sont compris dans l'activité d'administration des relations de travail dans la fonction publique 0,5 million de dollars et 8 ETP alloués au Secrétaire du Conseil national mixte (CNM). En outre, le soutien administratif fourni au CNM est évalué à 174 jours-personnes.

2)

- L'information financière sommaire présentée à l'égard de chaque activité d'administration comprend trois chiffres. Ces chiffres indiquent :
- ce qui était prévu au début de l'année (Dépenses prévues);
 - les dépenses additionnelles que le Parlement a jugé bon d'approuver pour les ministères en vue de tenir compte des nouvelles priorités et des activités imprévues (Autorisations totales);
 - les dépenses réelles (Dépenses réelles en 1999-2000).

Les dépenses de 1999-2000 sont inférieures de 3 % ou 0,2 million de dollars au budget de l'exercice. Cet écart calculé représente le montant qui sera reporté à 2000-2001.

➤ MAINTENIR UN CADRE POUR L'ADMINISTRATION EN TEMPS
OPPORTUN DES RÉGIMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE
ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

Le règlement rapide des affaires qui lui sont soumises en conformité avec les règles de justice naturelle et d'équité est essentiel au maintien de l'intégrité et de la crédibilité de la Commission. Celle-ci a adopté les normes suivantes de traitement des affaires, à partir du dépôt de la demande jusqu'à son règlement définitif :

- Les accusés de réception doivent être envoyés à la clientèle dans les deux jours ouvrables suivant la date de réception de la demande à la Commission;
- les affaires doivent être mises au rôle dans les cinq mois suivant la date à laquelle la demande a été reçue, à l'exception des affaires de licenciement, qui doivent être mises au rôle dans les quatre mois suivant la date de réception de la demande;

ATTENTES EN MATIÈRE DE RENDEMENT ET TABLEAU DES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE RÉSULTATS

TABLEAU DES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE RÉSULTATS

Fournir aux Canadiennes et aux Canadiens :	Qui se manifeste par :
<ul style="list-style-type: none"> * un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans les différents lieux de travail de la fonction publique fédérale de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux. 	<ul style="list-style-type: none"> * la rapidité, l'équité et la transparence des processus de la Commission * la satisfaction de la clientèle * l'aide apportée aux parties * la qualité des décisions de la Commission

ATTENTES EN MATIÈRE DE RENDEMENT

Les principaux résultats qui sont décrits dans le rapport de la Commission sur les plans et priorités pour 1999-2000 sont énumérés ci-après. Ces résultats ainsi que les autres indicateurs du rendement de la Commission — la satisfaction de la clientèle ainsi que l'aide apportée aux parties et la qualité des décisions — sont décrits à la partie Réalisations en matière de rendement.

- Maintenir un cadre pour l'administration en temps opportun des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique;
- mettre en œuvre un projet pilote de médiation;
- élargir l'arbitrage accéléré;
- former les commissaires;
- faciliter l'accès aux décisions de la Commission.



La décision du gouvernement de réorganiser la structure des unités de négociation dans la fonction publique continue de créer une augmentation considérable de la charge de travail de la Commission dans les secteurs de l'accréditation et des exclusions liées aux postes de direction ou de confiance.

La création d'employeurs distincts pour exercer des fonctions exercées jusque-là par des ministères faisant partie de l'administration centrale a également contribué à accroître sensiblement la charge de travail de la Commission relativement aux droits du successeur.

L'introduction de la norme générale de classification (NGC) risque de provoquer des conflits au sujet des descriptions de travail, des taux de rémunération et de la classification, ce qui, inévitablement, augmente la charge de travail de la Commission.

Depuis sa création, la Commission a été chargée de répondre aux demandes à la fois de conciliation et d'arbitrage dans le cadre du processus de règlement de différends en matière de négociation collective. Le maintien de la suspension de l'arbitrage jusqu'en juin 2001 comme mode de règlement des différends au sein de l'administration centrale fera en sorte que la Commission recevra autant de demandes de nomination de conciliateurs et d'établissement de bureaux de conciliation qu'en 1999-2000.

Objectif

L'objectif de la Commission consiste à appliquer les lois régissant les relations de travail dans la fonction publique fédérale de manière équitable, rapide et efficace.

Priorités stratégiques

- Tenir des audiences en conformité avec la loi et rendre des décisions en temps opportun;

- aider les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits;
- veiller à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- consulter les parties régulièrement afin d'améliorer les processus de la Commission et de leur en faciliter l'accès;
- informer la clientèle et la population au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission;
- créer un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- voir à l'utilisation efficace et efficiente des ressources limitées de la Commission.

Co-exécutants clés

En tant que tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi, la Commission doit maintenir son indépendance par rapport aux employeurs et aux agents négociateurs. Si la Commission s'efforce constamment de travailler en collaboration avec les parties afin de régler les problèmes ou les conflits qui se présentent, elle n'est pas un co-exécutant.

La Commission fait toutefois appel à des spécialistes de l'extérieur dans des secteurs tels que la médiation, la conciliation et les enquêtes.

Facteurs sociaux et économiques

En définitive, ce sont les préoccupations quotidiennes des fonctionnaires, exprimées normalement par leurs agents négociateurs, et les préoccupations des employeurs qui gèrent la fonction publique et appliquent les programmes approuvés par le gouvernement en fonction qui déterminent la charge de travail de la Commission, tant en quantité qu'en ce qui concerne la nature des litiges à régler.



La Commission est encouragée par le taux très élevé de participation et de réussite de son projet de médiation à ce jour.

Le président,

Yvon Tarte

Tant que le gouvernement engagera des employés pour fournir des services au public, il sera nécessaire et pertinent qu'il veille à la gestion de ses relations avec ses employés. Or, pour qu'un tel système soit efficace, il doit être impartial et neutre et être ainsi perçu.

En tant que tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi et chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique, la Commission joue un rôle essentiel de soutien à tous les programmes du gouvernement fédéral qui sont exécutés entièrement ou en partie par des fonctionnaires fédéraux.

Un régime des relations de travail ne doit pas reposer sur un rapport de force, sur le plan économique, notamment, entre syndicats et employés. La Commission vise donc à administrer un régime qui soit équitable envers les fonctionnaires fédéraux et envers le public canadien. C'est dans cette optique qu'elle s'efforce de proposer tout un éventail de moyens souples et polyvalents qui aident les parties dans leurs relations de travail.

L'activité de la Commission a une incidence sur l'intérêt public en favorisant des relations harmonieuses et réglées entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Le coût de cette activité est atténué par l'avantage global que le gouvernement en retire en ayant la possibilité de fournir ses services avec un minimum de perturbations.

Le règlement rapide des affaires qui lui sont soumises en conformité avec les règles de justice naturelle et d'équité demeure la priorité absolue de la Commission. Les services essentiels qu'offre la Commission ne sont pas facultatifs et doivent être assurés à la demande des parties. La Commission reconnaît toutefois qu'il est essentiel que ces services soient fournis de la manière la plus économique possible ainsi que dans les meilleurs délais.

Les relations du travail sont, par tradition, un processus d'opposition. En milieu de travail, toutefois, les intérêts de la direction, des syndicats et des employés se chevauchent. Toutes les parties intéressées doivent définir les intérêts qu'elles partagent et élaborer un régime qui engage tous les intervenants à trouver des solutions aux problèmes.

Le projet pilote de médiation mis sur pied par la Commission le 1^{er} septembre 1999 est déjà bien amorcé. La Commission croit que la médiation des griefs est plus qu'un simple processus. C'est le fondement d'un milieu de travail sain. La médiation fournit un cadre de référence pour les relations d'affaires entre l'employeur et les syndicats. Plus important encore, elle permet de gagner du temps, de réaliser des économies et d'améliorer les rapports.



La négociation collective s'est poursuivie, toujours assortie du recours à la conciliation comme unique méthode de règlement des différends. La Commission a reçu dix demandes d'aide à titre de tierce partie. Sept de ces dossiers ont été réglés avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission.

En outre, sept bureaux de conciliation ont été constitués à la demande des parties.

La Commission a continué de travailler en étroite collaboration avec l'employeur et les agents négociateurs en vue de faciliter le processus de désignation des services essentiels.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal indépendant quasi judiciaire établi par une loi et chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. La Commission fournit également des services de médiation et de conciliation afin d'aider les parties à résoudre leurs différends sans recourir à une audience officielle.

Le présent rapport décrit le mandat et la mission de la Commission, les rapports sur les principaux engagements en matière de résultats et les plans exposés dans le rapport de 1999-2000 sur les plans et priorités.

AVANTAGES POUR LES CANADIENS

La Commission des relations de travail dans la fonction publique profite aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses et réglées entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Les activités de la Commission contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail qui pourraient perturber l'exécution des programmes gouvernementaux.

La Commission a atteint un haut niveau de conformité à toutes les mesures de rendement exposées dans ses principaux engagements en matière de résultats. Ces mesures sont : la rapidité, l'équité et la transparence des processus de la Commission; la satisfaction de la clientèle; l'aide apportée aux parties; la qualité des décisions de la Commission.

Les premiers résultats du projet pilote de médiation entrepris par la Commission au cours du dernier exercice indiquent que les parties sont extrêmement satisfaites du programme de médiation et que le taux de réussite est élevé.

À l'appui du projet pilote de médiation, les commissaires ont reçu une formation spécialisée additionnelle afin d'améliorer leurs techniques de médiation.

Le site Web de la Commission a été mis à niveau et permet maintenant d'accéder aux décisions ainsi qu'au rôle des audiences de la Commission.

Conformément à sa politique consistant à effectuer des vérifications internes objectives et indépendantes régulièrement, la Commission a demandé à Conseils et Vérification Canada d'examiner deux secteurs, soit les Services de gestion du matériel et le Service des ressources humaines. Hormis les petites améliorations suggérées, ces deux secteurs ont reçu des rapports favorables. La Commission a souscrit aux recommandations proposées.



Table des matières

Résumé.....	iii
Partie I : Message du président.....	1
Partie II : Rendement de la Commission.....	3
Tableau des principaux engagements en matière de résultats.....	5
Attentes en matière de rendement.....	5
Réalisations en matière de rendement.....	6
Principaux examens et vérifications.....	15
Partie III : Rapport consolidé.....	18
Politiques spéciales en matière de voyages.....	18
Partie IV : Rendement financier.....	19
Survol du rendement financier.....	19
Tableaux financiers récapitulatifs.....	19
Sommaire des crédits approuvés.....	20
Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles.....	20
Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles.....	21
Partie V : Aperçu de la Commission.....	22
Mandat, vision et mission.....	22
Organisation de la Commission.....	23
Description du secteur d'activité.....	24
Partie VI : Autres renseignements.....	25
A. Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels.....	25
B. Lois appliquées par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	25
C. Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires.....	26
Index.....	27

Commission des relations de travail dans la fonction publique



Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

L'honorable Stéphane Dion
président du Conseil privé de la Reine
pour le Canada et ministre des
Affaires intergouvernementales

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Stéphane Dion'.

Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information. Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats* - 2000.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, présider les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessite un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.its-sct.gc.ca/mma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167
Télécopieur : (613) 957-7044

Présentation améliorée des rapports au Parlement Document pilote

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le Rapport sur les plans et les priorités fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre librairie local ou par la poste auprès des

Editions du gouvernement du Canada – TPSSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/67-2000
ISBN 0-660-61373-5





Commission des relations de travail dans la fonction publique Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

Canada



Public Works and Government Services Canada

Performance Report

For the period ending
March 31, 2000

Canada

ESTIMATES

CA1
FN
E77



Improved Reporting to Parliament Pilot Document

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/68-2000

ISBN 0-660-61372-7



Foreword

On April 24, 1997, the House of Commons passed a motion dividing on a pilot basis the *Part III of the Estimates* document for each department or agency into two separate documents: a *Report on Plans and Priorities* tabled in the spring and a *Departmental Performance Report* tabled in the fall.

This initiative is intended to fulfil the government's commitments to improve the expenditure management information provided to Parliament. This involves sharpening the focus on results, increasing the transparency of information and modernizing its preparation.

The Fall Performance Package is comprised of 83 Departmental Performance Reports and the President's annual report, *Managing for Results 2000*.

This *Departmental Performance Report*, covering the period ending March 31, 2000 provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the department's *Report on Plans and Priorities* for 1999-00 tabled in Parliament in the spring of 1999.

Results-based management emphasizes specifying expected program results, developing meaningful indicators to demonstrate performance, perfecting the capacity to generate information and reporting on achievements in a balanced manner. Accounting and managing for results involve sustained work across government.

The government continues to refine its management systems and performance framework. The refinement comes from acquired experience as users make their information needs more precisely known. The performance reports and their use will continue to be monitored to make sure that they respond to Parliament's ongoing and evolving needs.

This report is accessible electronically from the Treasury Board Secretariat Internet site:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp>

Comments or questions can be directed to the TBS Internet site or to:

Planning, Performance and Reporting Sector
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel: (613) 957-7167
Fax (613) 957-7044

Public Works and Government Services Canada

Performance Report

**For the
period ending
March 31, 2000**



The Honourable Alfonso Gagliano, P.C., M.P.
Minister of Public Works and Government Services

Table of Contents

Section I –	Message	1
	Minister's Message	1
Section II –	Departmental Performance	3
	Departmental Context	3
	Performance Results Expectations	5
	Chart of Key Results Commitments	5
	Performance Accomplishments	7
	♦ Real Property Services	7
	♦ Supply Operations Service	12
	♦ Receiver General	15
	♦ Public Service Compensation	18
	♦ Government Telecommunications and Informatics Services	21
	♦ Consulting and Audit Canada	25
	♦ Translation Bureau	28
	♦ Communications Coordination Services	30
	♦ Operational Support	33
	♦ Crown Corporations	37
Section III –	Consolidated Reporting	39
	Procurement and Contracting	39
	Materiel Management	39
	Sustainable Development	40
Section IV –	Financial Performance	51
	Financial Performance Overview	51
	4.1 Authorities for 1999-2000	52
	4.2 Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line	53
	4.3 Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending	55
	4.4 Resource Requirements by Organization and Business Line for 1999-2000 ..	56
	4.5 Respendable Revenues by Business Line	57
	4.6 Non-Respendable Revenues	59
	4.7 Statutory Payments by Business Line	60
	4.8 Transfer Payments by Business Line	60
	4.9 Capital Spending by Business Line	61
	4.10 Capital Projects by Business Line	61
	4.11 Loans, Investments and Advances	62
	4.12 Real Property Services Revolving Fund	63
	4.13 Real Property Disposition Revolving Fund	64
	4.14 Optional Services Revolving Fund	65
	4.15 Government Telecommunications and Informatics Services Revolving Fund .	66
	4.16 Consulting and Audit Canada Revolving Fund	67

4.17 Translation Bureau Revolving Fund	68
4.18 Defence Production Revolving Fund	69
4.19 Contingent Liabilities	69

Section V – Departmental Overview 71

Mandate	71
Departmental Objective	71
Departmental Organization	71
PWGSC Organization Chart	73

Section VI – Other Information 81

Legislation Administered and Associated Regulations	81
Contact List	82
Index	83

Section I — The Minister's Message



I am pleased to submit the Performance Report for Public Works and Government Services Canada (PWGSC) for the fiscal year ending March 31, 2000.

Once again the department has worked innovatively to support the federal government's commitment to improve the delivery of programs and services to the people of Canada, while continuing to provide reliable and cost-effective services to federal departments and agencies.

Canadians can depend on convenient, user-friendly and effective access to government programs, services and information thanks to the department's communications and technology initiatives. Measures such as the easy-to-remember, national, toll-free number, 1 800 O-Canada and the Canada Site, now the Government of Canada's primary Internet gateway, have proven effective ways of sharing information. Thanks to the department's careful planning, service to Canadians was not interrupted by any problems associated with the rollover to the year 2000.

At the heart of the department's work is providing common services to the federal government. PWGSC negotiates some 2,000 leases to accommodate over 160,000 public servants across the country. It administers about eight billion dollars' worth of contracts a year (about two-thirds of the total value of the government's contracts). It oversees over \$1.1 trillion worth of the government's financial transactions, and maintains the Public Accounts of Canada. It furnishes translation and interpretation services to Parliament and the public service. It manages the compensation services for the public service. It offers expert consulting and audit services. The provision of these services to federal departments and agencies allows them to focus on what they do best – serving Canadians.

In submitting this report to Parliament and the people of Canada, I would like to recognize the professionalism, dedication and work of public servants working in all branches of the department. I look forward to their continued achievements in supporting the government's efforts on behalf of all Canadians.

Section II — Departmental Performance

Departmental Context

Objective

Public Works and Government Services Canada's objective is to provide the best value for taxpayers' dollars in common and central services to government, with due regard for the important values of prudence, probity and transparency. By focusing on what the department does best – providing cost-effective services to government – PWGSC helps departments focus on what they do best.

To fulfill this objective, PWGSC is organized into business lines that provide distinct services in the areas of real property, supply, Receiver General, compensation, telecommunications and informatics, consulting and audit, translation, and communications. These services are provided to government departments and agencies and, in some cases, to other levels of government and to Canadians directly.

Strategic Priorities

PWGSC set out the following strategic priorities for the reporting period:

Enhancing our contribution to Government by: Emphasizing core roles and reviewing these roles continuously; ensuring Year 2000 compatibility of all mission critical systems; looking for opportunities to share services and to work as partners with other levels of government and with the private sector; and supporting government commitments to sustainable development through environmentally responsible property management and purchasing practices.

Improving services to clients by: Consulting with clients regularly to assess their needs and measure their satisfaction with our services; using alternative methods of providing service to improve quality and reduce costs to clients; integrating service delivery to provide specific service packages tailored to client needs; and using new technologies to improve client service.

Pursuing efficiencies and savings by: Continuously reviewing programs and activities for efficiency improvement and savings opportunities; pursuing electronic improvements, especially in the area of electronic commerce; and adjusting departmental commitments to reflect changes in government structure and program delivery.

Building a flexible and responsive work force by: Implementing an integrated human resources strategy that focuses on employment continuity, selective skills acquisition and development; developing a more supportive management culture; and promoting the development of a learning organization in PWGSC.

Key Co-delivery Partners

As a service department to government, PWGSC relies heavily on its public service partners and clients to define and determine service requirements. The Treasury Board Secretariat provides overall policy guidance while PWGSC adds expertise and advice in the development and execution of those policies. PWGSC's work is carried out in constant communication with clients to ensure responsive service and to achieve the appropriate balance with overall government policy and needs.

The department has, in recent years, moved aggressively to expand its partnerships with the private sector and with other levels of government. The private sector is used to deliver services wherever there is a proven capacity. In 1998, for example, the majority of work associated with the property management function for government office buildings was contracted to a private sector firm. Partnership approaches have also been established with provincial and territorial governments in areas such as office sharing and shared contracting systems and approaches.

Social and Economic Factors

Technology remains a driving force for PWGSC, both for its ability to improve economy and efficiency in service, and for its potential to improve communication and understanding in government as well as between government and its citizens. Considerable efforts were spent during our reporting year in ameliorating potential hazards associated with the Year 2000. In addition, PWGSC responded to the commitment in the Speech from the Throne to bring government on-line by 2004, by providing the technical and analytical skills to achieve the commitment and beginning work on the development of a secure network for financial and other transactions.

The technology of e-government also demonstrates the increased importance of horizontal approaches in government. The management approaches of the last decade are being replaced by shared approaches within the federal government and with other levels of government and sectors of society. PWGSC, as the common service provider, has a key role to play to realize the potential of these approaches in government.

The need for infrastructure reinvestment and return of normal growth in the public service are creating financial pressures for PWGSC. Fiscal restraint in recent years has meant that much of our infrastructure have not received the investment necessary to ensure long term efficiency.

Performance Results Expectations

PWGSC has set out the following key results commitments to Canadians. These commitments reflect the department's role as a provider of common and central services to the Government of Canada. The left-hand column identifies, in the first section, the department's objective. Each subsequent section identifies the commitment of each of the department's major Business Lines. No commitments are included for the Operational Support Business Line as it represents an overhead support function to the other Business Lines.

Chart of Key Results Commitments

To provide Canadians with:	To be demonstrated by:
Best value for taxpayers' dollars in common and central services for the Government of Canada, with due regard for the important values of prudence, probity and transparency.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ cost-effective common and central services
Support to the Government of Canada in program delivery through the effective life cycle management of office and other real property assets and through the provision of expert advice and a full range of real property services.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ optimum government investment in real property assets including maintenance of inventory value, minimized vacant space and long term asset planning for the portfolio under the jurisdiction of the Minister ▪ provision and management of general purpose office accommodation for the Government of Canada ▪ preservation of heritage buildings, including such national treasures as the Parliament Buildings ▪ responding to government priorities such as sustainable development, government on-line, workplace of choice and federal presence considerations ▪ expert real property advice and value-added services required by client departments to deliver programs and services to Canadians ▪ service-delivery partnerships and co-operative working relationships with other levels of government and the private sector ▪ operating under a sound financial framework
Supply Operations services that support federal government departments through expertise in procurement and related common services and disposal services.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ cost-effective delivery of procurement and related services ▪ trends in the ratio of contracts with small versus large business ▪ more competitive versus non-competitive procurement ▪ cost-effective disposal of surplus government assets
Effective Receiver General operation of the federal treasury and maintenance of the Accounts of Canada.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ safe, secure payment delivery systems and infrastructure ▪ optimum level of direct deposit of government payments to recipients' bank accounts ▪ cost-effective maintenance of the Accounts of Canada and production of the government's financial statements ▪ implementation of full accrual accounting and capitalization of fixed assets
Compensation services to government departments, agencies and public servants.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ implementation of the compensation provisions of the collective agreements and policies of the federal government ▪ cost-effective payroll operations, pension plan administration, and systems infrastructure ▪ accurate payments, tax remittance, and collection of contributions

To provide Canadians with:	To be demonstrated by:
Effective government telecommunication and informatics services that provide integrated information management/information technology (IM/IT) business solutions to enable electronic delivery of government services.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a federated infrastructure to enable government-wide electronic commerce and electronic service delivery consistent with the Government of Canada's vision for Government On-line ▪ cost-effective management and enhancement of telecommunications services for government
Consulting and audit services that improve public sector operations and management.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ provision of consulting and audit expertise and products to federal government departments and agencies
Translation , interpretation and terminology services that help Parliament and the Government of Canada function in both official languages, and in other languages as required.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ cost-effective and quality translation and interpretation services ▪ standardized and accessible official languages terminology to the federal Public Service
Communications services that provide public access to Government of Canada information and publications, and that support the communications activities of government departments and agencies.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ accessibility by Canadians to the information from the Government of Canada that they want, in ways that are responsive ▪ support for the new horizontal government communications and service initiatives such as Service Canada, Government On-line and E-Government ▪ effective communications services that are responsive, in terms of quality and timeliness, to client program requirements and assist clients in achieving their contribution to the Government's communication agenda ▪ communication project management services that increase federal visibility and presence ▪ improved value-added communications procurement services to departments and agencies

Performance Accomplishments

PWGSC’s performance results are organized by Business Line as follows:

Real Property Services (RPS)

Value to Clients and Government: Providing clients with expert and strategic real property advice along with a full range of services allows them to focus on delivering their core services to Canadians. To do this in a responsive manner, RPS has created a network of dedicated Client Service Units (CSUs) that are co-located with clients when possible and supported by centres of expertise. The regional and national CSUs continue to be the focal points for providing one-stop shopping for RPS services. In some instances a number of the regional CSUs have been extended to include integrated Public Works and Government Services Canada (PWGSC) services.

A good example of integrated service delivery through one of RPS’ dedicated units is the development of the Nunavut infrastructure. The Nunavut project’s scope was to build a legislative chamber, 10 office buildings and 250 housing units in 11 Arctic communities spread out over three time zones for the new Government of Nunavut. To achieve this ambitious goal, an innovative partnership was developed. It included the Indian and Northern Affairs Canada (INAC), RPS along with other PWGSC business lines, acting as technical advisors and program managers, and the Nunavut Construction Corporation (NCC), the private, Inuit-owned company that built the facilities. Under the arrangement, the Government of Canada specified requirements and standards and entered into long-term leases with the NCC. The results were an effective, efficient development program that helped to ensure maximum employment and other economic, social and cultural benefits from the project for the people of Nunavut. This partnership won the 1999 Award of Merit from the Canadian Council for Public-Private Partnerships. The team also managed the \$34 million community infrastructure program, on behalf of INAC, which involved upgrades to schools, municipal services, fire protection and lot development. The program was completed a year ahead of schedule and under budget.

Performance Facts

- PWGSC and Indian and Northern Affairs Canada entered into partnership to assist Canada’s newest territory – Nunavut

In another instance RPS has proudly supported Veterans Affairs Canada and the Department of National Defence on various commemorative projects. RPS played a key role in the successful realization of the Tomb of the Unknown Soldier and the memorial that took place on May 26, 2000.

Federal organizations that have agency status have the option to obtain their real property services from other organizations. It is therefore significant to note that RPS has just

entered into an agreement with the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) to provide real property space and services on an ongoing basis.

RPS success in developing an effective Environmental Management System to accomplish its Sustainable Development objectives led to the ADM, Real Property Services being named champion of a government-wide initiative – Sustainable Development in Government Operations (SDGO). The initiative involved building consensus around an approach that departments could use for updating their Sustainable Development Strategies for December 2000. The result, Sustainable Development in Government Operations: A Co-ordinated Approach, was approved by the government-wide Deputy Ministers' Sustainable Development Co-ordinating Committee.

Asset Management: RPS continues to work to optimize government investment in real property, preserve national heritage assets, respond to government priorities and provide cost-effective accommodation management.

The results of RPS's Sustainable Development Performance Reports show that RPS is emerging as a leader in environmental performance. RPS has reduced its negative impact on the environment through initiatives that involve using energy more efficiently, conserving water, remediating contaminated sites, and implementing Integrated Pest Management and other programs. Together, these initiatives span the full range of environmental responsibilities associated with a custodial department.

Real Property Services has long recognized that increasing the energy efficiency of its facilities provides the benefits of reducing both the use of non-renewable resources, and emissions of greenhouse gases. Since 1992, RPS has been implementing

energy-conservation measures, wherever an assessment indicates it is cost effective to do so. To date, the program covers 69 percent of the targeted floor area. RPS will continue to pursue both a vigorous program of energy efficiency, and play a strong role in meeting the government's commitments under the Kyoto Protocol.

Performance Facts

- Reductions in energy use amount to approximately 20% since 1992
- Reduction represents annual cost savings of approximately \$15.75 million

Among Canada's most cherished national treasures are the buildings on Parliament Hill. RPS has, along with clients and stakeholders, developed a vision statement and a set of principles for a long-term plan to preserve these buildings. These principles together with the accommodation requirements for the Hill, form the basis of two urban-design scenarios which were presented to the National Capital Commission (NCC) Committee on Planning, Design and Realty and to the Parliamentary Buildings Advisory Council (PBAC).

In 1999-2000 one of RPS major challenges was to get its facilities ready for January 1, 2000. Significant effort was spent on Year 2000 activities. Building systems were assessed for compliance, remedial measures were activated when necessary, and

contingency plans prepared. The RPS Year 2000 Embedded Systems team of individuals from national headquarters and six regional offices across the country pulled together to make the first day of the new millennium just another January 1.

Also of particular significance is the space optimization project completed by RPS for the Department of National Defence (DND). This project represents the culmination of a four-year, \$80 million partnership between PWGSC and DND. It is the largest single accommodation project ever undertaken in the Ottawa region. Fifteen thousand people were moved as DND headquarters activities were consolidated into four main buildings. In order to make the most efficient use of space, PWGSC had to plan workstations around a footprint of 7 square metres, as well as revamp the mechanical operations to meet the heavier demand and handle the higher occupational density. The successful completion of this project allowed DND to re-engineer its headquarters functions while providing PWGSC with the opportunity to rejuvenate and make optimum use of four of its key assets.

Organizational Development: RPS continues to administer performance-based contracts worth more than \$174 million per year with Brookfield Lepage Johnson Controls Limited (BLJC). BLJC now provides the majority of property and facilities management services in more than 300 Crown-owned buildings. RPS also formed a partnership with the British Columbia Buildings Corporation that takes advantage of the Corporation's greater presence and property management infrastructure in smaller communities and in rural areas in the Province. A similar arrangement has also been made with the Saskatchewan Property Management Corporation.

Tenants in all Alternative Forms of Delivery (AFD) facilities managed by BLJC were surveyed in the fall of 1999. The objective of the survey was to establish, among other things, their level of satisfaction with services provided by the company. The results of this initial survey will serve as a "baseline" for future surveys, and BLJC is required to demonstrate a continuous improvement in tenant satisfaction. RPS has recently been approached by other government departments who have expressed interest in having PWGSC implement and manage AFD activities in their facilities.

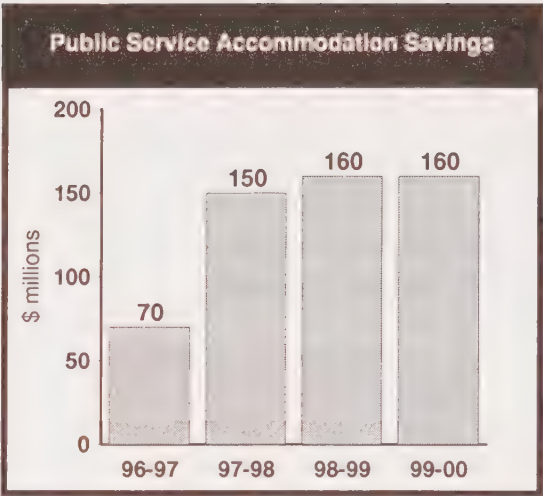
RPS continues to consult with private sector associations to improve and streamline contracting processes and ensure transparency, particularly for small and medium-size businesses.

Financial Performance: RPS has produced significant savings for Canadians by reducing public service accommodation costs through space reduction and other efficiency measures. As shown in Figure 1, these savings have been maintained, as expected, at \$160 million for 1999-2000. RPS has exceeded its commitment to achieve an operating surplus in our Real Property Disposition Revolving Fund with a surplus of \$20 million.

In turning to Alternative Forms of Delivery through partnerships with other public and private sector real property organizations, RPS has maintained \$20 million in annual savings to taxpayers.

RPS continues to improve investment in crown-owned real property assets. By doing so this ensures that the priorities of clients and subsequently Canadians are met. Sound strategies relating to the acquisition, maintenance, management, restoration, renovation and divestiture of assets has led to an increased return on investment, from 6.4 percent in 1997-1998 to 7.6 percent in 1999-2000.

Figure 1



Operating and maintenance costs of real property inventory for 1999-2000 have also remained consistent and compared favourably with those of the private sector. For example, between 1998-1999 and 1999-2000, operating and maintenance costs of PWGSC’s real property inventory declined (\$92 per metre square to \$90 per metre square), while similar costs in the private sector increased during this period (\$84 per metre square to \$86.6 per metre square).

Real Property Services 1999-2000

(in millions of dollars)

	Planned Spending	Total Authorities	Actual
FEDERAL ACCOMMODATION AND HOLDINGS SERVICE LINE			
▪ Operating, Capital and Statutory Votes			
Gross Expenditures	1,652.9	1,768.6	1,507.1
Less: Respendable Revenues	247.5	323.6	323.6
Net Expenditures	1,405.4	1,445.0	1,183.5
SERVICES SERVICE LINE			
▪ Real Property Services Revolving Fund			
Gross Expenditures	608.1	608.1	615.8
Less: Respendable Revenues	608.1	608.1	615.8
Net Resources (Provided) Used	--	--	--
▪ Real Property Disposition Revolving Fund			
Gross Expenditures	3.5	3.5	4.1
Less: Respendable Revenues	22.0	22.0	21.6
Net Resources (Provided) Used	(18.5)	(18.5)	(17.5)
BUSINESS LINE TOTAL	1,387.0	1,426.5	1,166.0

Totals may not add up due to rounding.

Note: Effective April 1, 1999, the Planned Spending figures reflect the Real Property Services Revolving Fund (RPSRF) operations according to its new financial framework. Under this new framework, internal services to PWGSC are recorded directly in the Federal Accommodation and Holdings Service Line, while services provided to other government departments remain in the RPSRF.

Supply Operations Service (SOS)

Providing value-added common services to Government: SOS continued to provide common services on behalf of the federal government. In 1999-2000, SOS effectively and efficiently managed over 50,000 contracts worth \$8.2 billion, by assisting client departments with requirements definition, undertaking bid solicitation, evaluation and selection, and contract negotiation and administration. Supply also provided specialized support such as marine inspection and technical services; cost analysis support; industrial security and personnel security screening services for PWGSC and industry; development and maintenance of consensus standards and conformity assessment services; management of seized property; central freight, travel management and household goods removal services; and, transportation advisory services. In 1999-2000 SOS handled over \$16 million in sales through its Crown Assets Distribution operation, provided project management support to 24 major Crown projects, completed over 13,000 Personnel Security Screening Requests, processed over 400 Visit Clearance Requests (for 1,664 visitors) for national and international contract related activities, and helped save the government over \$185 million in airfare savings.

Linking Government and Suppliers: Contracts Canada, an inter-departmental initiative to improve supplier and buyer awareness and simplify access to federal government purchasing information, continued to work with suppliers last year, by delivering over 180 business seminars across Canada to provide information on government-wide contracting. This included 145 seminars to small and medium-size enterprises, 31 to Aboriginal businesses and 4 to minority official language suppliers. In addition, it participated in 54 trade show events across the country.

Contracts Canada has implemented the Supplier Registration Information (SRI) service. Through this system, companies wishing to do business with the federal government can register in the SRI database via the Internet or through a PWGSC Supplier Registration Agent. Companies register and are assigned a Procurement Business Number (PBN) which government departments will use as a unique identifier to ensure that all departments are using the same “tombstone” information about a company. Over time, as the use of the SRI information increases through government links between SRI and various other data bases, companies will register and maintain their information in SRI. They will then be able to navigate through other sites and have their information “follow” them via the use of the PBN. This will reduce the need to repeatedly input the same basic information into numerous systems. The work needed to maintain the information will be significantly reduced, as companies are responsible for the accuracy and currency of their data.

Making business more accessible: In 1999-2000, PWGSC continued to provide the technical assistance necessary to increase the usage of MERX™, the government’s electronic tendering service, by international, federal, provincial and municipal governments. Over the past year, improvements were made to the system to make it more

efficient and reduce delays in posting notices and documents. Cebra Inc., the service provider, also continued to make improvements.

Year 2000: To support the government’s effort to ensure Year 2000 systems compliance, SOS established the dedicated Year 2000 Procurement Office to ensure the ready availability of private sector expertise and resources. SOS used a number of procurement mechanisms including Mission Critical Systems Contracts and standing offers for the acquisition of products such as microcomputers, commercially-available off-the-shelf software and inter-networking equipment, and Supply Arrangements for obtaining IT professional services in support of departments’ non-mission-critical systems. For those Year 2000 requirements considered to be an emergency or a matter of national security, SOS established a fast track procurement process. This project was an unqualified success on two fronts. First and foremost, it enabled the Government of Canada to marshal the private sector resources necessary for dealing with its Year 2000 problems in a timely manner. Second, it demonstrated how effective solutions to extremely difficult problems can be developed and implemented when the creativity and efforts of government and industry are focused on achieving a common goal.

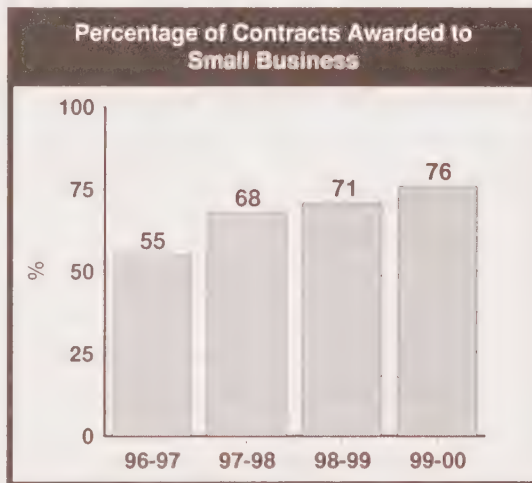
Procurement Reform: SOS and TBS are jointly reorienting and strengthening the procurement reform initiative. This initiative involves working closely with all interested parties to develop and implement a set of priorities for reforming the procurement process. The priorities, developed collectively by the Interdepartmental Working Group members, will form the basis for the work of the initiative over the next two years.

Managing Risk: A Benefits Driven

Procurement (BDP) web site has been created containing risk-management benchmarks, risk-management best practices and a risk-management guide. This web site is designed to provide procurement staff, clients and industry with information which will increase the likelihood that they will be able to complete complex and risk-prone projects successfully. In conjunction with the web site, a course on BDP is being offered to teach procurement and project management techniques to identify and minimize risk. BDP is now part of the government-wide procurement reform initiative.

Aboriginal Training Program: PWGSC continued its pilot projects to encourage members of Canada’s Aboriginal community to pursue opportunities that will increase their procurement-related knowledge and skills. Seven trainees have participated in the Internship Pilot Project, which provides opportunities for Aboriginal youth and Aboriginal businesses to learn various aspects of procurement through six-month

Figure 2



assignments. To date, 45 Aboriginal participants have attended procurement-related courses across Canada as part of the Training Opportunities with SOS and Regional Supply Operations Offices of PWGSC. Three Aboriginal organizations have also taken part in the Temporary Assistance to Aboriginal Businesses and Organizations pilot. This pilot makes PWGSC procurement specialists available for one-, two- or three-week assignments to help meet procurement-related needs of Aboriginal organizations and businesses.

Effective disposal of federal government surplus material: A new disposal policy has been approved that will result in more private sector involvement in the disposal of surplus government assets. The transition to this new policy and business model is being managed in accordance with a business plan that includes a revised sales approach and substantial reductions in costs and warehouse space. Certain high-value disposals have been contracted out to the private sector (vehicles, aerospace assets), and preparations for issuing a request for proposal to the private sector for the disposal of low-value assets is almost complete. In addition, an agreement has been signed with the British Columbia government for it to provide disposal services to the federal government.

Supply Operations Service 1999-2000			
	<i>(in millions of dollars)</i>		
	Planned Spending	Total Authorities	Actual
▪ Operating Vote			
Gross Expenditures	123.7	169.3	167.3
Less: Respendable Revenues	18.7	30.6	30.6
Net Expenditures	105.0	138.8	136.7
▪ Optional Services Revolving Fund			
Gross Expenditures	78.6	78.6	68.9
Less: Respendable Revenues	78.7	78.7	72.4
Net Resources (Provided) Used	(0.1)	(0.1)	(3.5)
BUSINESS LINE TOTAL	104.9	138.6	133.2

Totals may not add up due to rounding.

Receiver General

Year 2000 Activities: On January 4, 2000, the first working day of the new millennium, the government-wide accounting, banking and payment systems functioned perfectly. In December 1999, processes were put in place which would position the Receiver General to provide uninterrupted service if problems were to arise. However, all critical Year 2000-related dates (January 1, February 29 and March 31) passed without incident. The problem-free transition was due to the extensive preparation, over two years, by Receiver General teams working with the rest of Public Works and Government Services Canada, other government departments, financial institutions, and Canada Post Corporation. Preparations included modifying and testing systems, and testing interfaces with departments and financial institutions for direct deposit payments.

Improving Financial Management in Government: The Financial Information Strategy (FIS) is a government-wide initiative to improve the Government of Canada's financial management and reporting by adopting full accrual accounting. In April 1999, the Receiver General implemented the FIS suite of central systems, and 14 departments installed the specified Receiver General FIS interfaces. Throughout 1999-2000, the Receiver General supported these users with the processes required to comply with the new FIS system. In addition, staff helped prepare 21 more departments to implement the FIS system April 1, 2000. Specifically, advice was provided on the developmental work required both to align a department's processes with FIS, and for the necessary setup and interface testing.

Maintaining the Accounts of Canada: Maintaining the Accounts of Canada, "the government's books", and producing the annual Public Accounts of Canada are major ongoing duties of the Receiver General. The Accounts of Canada are the centralized records that summarize the financial transactions of all federal departments and agencies. The Public Accounts of Canada is a report that the Receiver General prepares each year containing the government's audited financial statements. The purpose of these statements is to provide information that helps Parliamentarians and Canadians understand and evaluate the full nature and extent of the government's financial affairs and resources. The Public Accounts are prepared from data contained in the Accounts of Canada and from more detailed departmental records. The Public Accounts for 1999-2000 will be tabled in the House of Commons in October, 2000.

Working in Partnership: In the continuing drive for good government, in recent years, the Receiver General has worked with other federal departments and agencies such as Human Resources Development Canada and the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) to support arrangements that allow for a single Receiver General payment for related federal and provincial/territorial programs. Four new joint payment projects were launched this year, bringing the total number of merged payment programs now administered by the Receiver General to thirteen. Of the new merged payments introduced this year, three involved CCRA's administration of the Child Tax Benefit on

behalf of Nunavut, the Yukon and Newfoundland/Labrador. Under a fourth arrangement, Agriculture Canada administered the Agriculture Income Disaster Assistance Program with Alberta, Manitoba and Saskatchewan. These arrangements are efficient and convenient for the Canadian public, and save taxpayer dollars. Recognizing the value of such partnerships, CCRA asked the Receiver General to help expand the concept to revenue collection. The first such initiative, launched this year, involved the CCRA and the Workers Compensation Board (WCB) of Nova Scotia. Through this agreement, the CCRA collected remittances for the WCB using banking arrangements established by the Receiver General on behalf of the Agency.

Improving Service Through Technological Innovation: The Receiver General continued to exploit the potential of advanced technology to automate its work, thus promoting efficiency, productivity and environmentally friendly processes.

The Direct Deposit Program, which distributes government payments electronically, continued to grow. For example, employment insurance direct deposits payments increased from 53,000 in 1997 to 744,000 in November 1999 as noted in Figure 3.

The Receiver General's Payment Service Line has been evolving toward giving end users access to all aspects of the payment process through their desktop units. This approach allows departments to integrate payment procedures with their own processes and automate work that was once done manually. Online functionality, such as payment status inquiry which was available for departments administering program payments, is being expanded to supplier payments as departments become FIS compliant.

Computerized Print Operations: During 1999-2000, the department further consolidated workloads to gain greater efficiency by migrating the National Capital Area (NCA – Ottawa) print production workload to the three remaining print locations in Quebec City, Dartmouth and Winnipeg. Final shutdown of the NCA site occurred in March-April 2000.

During 1999-2000, 70 million cheques were printed and issued, 15 million items mailed, and 23 million Receiver General pages were printed, on behalf of PWGSC and other departments and agencies. In addition, ISO 9000 accreditation was completed for the Quebec City print production operation in 1999.

Figure 3



Improving Openness, Integrity and Responsiveness: To maintain the integrity of the Receiver General cheque as a payment instrument, it is redesigned on a cyclical basis. In 1999-2000, work was finalized on the latest redesign. In addition to the new appearance, the new cheque incorporates better security features made possible through advances in paper manufacturing and printing. Use of the redesigned cheque began in May 2000.

Workforce Renewal: The continuing evolution of the Receiver General Business Line demands that it become an organization of knowledge workers. Although the workforce is getting smaller, it has a wider range of complex skills and competencies. Through training and providing the necessary tools, the Receiver General has ensured that its people have the knowledge and skills they need to work effectively. In addition to formal job-related training, workshops were held in 1999-2000 to help employees become more familiar with our business strategy and to understand where they and their units fit into it.

Receiver General 1999-2000			
		(in millions of dollars)	
	Planned Spending	Total Authorities	Actual
▪ Operating Vote			
Gross Expenditures	121.7	122.3	115.4
Less: Respendable Revenues	23.4	22.0	22.0
BUSINESS LINE TOTAL	98.3	100.3	93.5

Totals may not add up due to rounding.

Public Service Compensation

Service Delivery: The Public Service Compensation (PSC) achievements outlined below should not obscure the fact that PSC's most significant achievement is also its major ongoing responsibility: getting the payments out, in the right amounts and on time, for more than 234,000 payroll accounts and some 220,000 pension annuitants, while ensuring accurate remittance of taxes and collection of contributions. In 1999-2000, the Business Line collected \$526 million in contributions from public servants for credit to the Public Service Superannuation Account. PSC moved swiftly to reflect the provisions of the 27 new collective agreements that were negotiated by Treasury Board and 141 new collective agreements negotiated by Separate Employers during the year. The new agreements also created the need to recalculate some 12,000 annuities and produce retroactive payments.

Performance Facts

- The payroll component of Public Service Compensation collected and remitted \$3.21 billion in federal tax on behalf of Canada Customs and Revenue Agency
- The pension component collected and remitted another \$502 million

Year 2000 Activities: 1999 was a pivotal one for the Compensation Sector's Year 2000 project team. The government-wide mission-critical Regional Pay, Contributor, Public Service Superannuation, Canadian Forces Superannuation, the RCMP Pay and Pension Systems, and the Stand-alone Personal Computing Systems were all successfully tested. More than 27,000 days of work effort (primarily in 1999) were utilized by the Compensation Sector and elsewhere in the department to successfully meet the government-mandated deadline for Year 2000 implementation completion.

The January 1st, 2000 startup of all of compensation applications was a complete success with no negative impact on clients.

Supporting Public Service Reform: The Business Line continued to support Alternative Service Delivery agencies with the successful conversion of Canada Customs and Revenue Agency and its employees to separate employer status in October 1999. Adjustments were made to compensation systems to meet the provisions of the Federal and Provincial budgets and PWGSC supported the efforts of the second wave of departments in implementing the Financial Information Strategy. Specific initiatives are identified below:

♦ **Pay Equity:**

A Pay Equity Project Team was established in 1999 to both complete the issue of retroactive payments to 230,000 former and current PSAC members, and increase the basic rates of pay. This involved significantly modifying the Regional Pay and Contributor systems and co-ordinating activities in the client departments to ensure that employee salary/history files were validated for the initial payments.

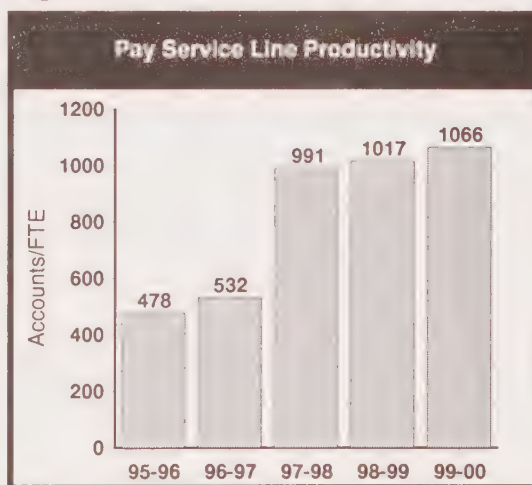
♦ **Pension Reform:**

The Public Service Compensation Business Line played a major role in supporting Public Service Reform in the revision of pension plans prompted by Pension Reform legislation. Two Bills (C-71 and C-78) were passed in 1999-2000 that affected the administration of the *Public Service Superannuation Act* (PSSA), the *Canadian Forces Superannuation Act* (CFSA) and the *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act* (RCMPSA). The Business Line was responsible for making changes to the automated systems (with the exception of DND Pay) which support these three Acts. A Pension Reform Project Team was created to implement these changes, and all necessary modifications were introduced on schedule at various points during 1999-2000. Highlights included: the creation of a new Public Service Pension Fund separate from the existing Public Service Superannuation Account; a mechanism to permit routing the Pension Fund contributions to the newly created Pension Investment Board for investment purposes; and, the development and implementation of an improved financial management and control framework.

Improving Service and Reducing Cost Through Investment in Technology:

With the completion of Year 2000 changes to the system infrastructure, PSC continued its efforts to improve service and reduce cost to government through investing in technology. The productivity gains shown in Figure 4 are a result of this investment. To this end, PSC carried out activities relating to automating the process specific activities to automate the process used to transfer employees between departments, moving remittance payments to electronic payment methods, upgrading the contributor system edits and data integrity and to finalizing the automation of compensation.

Figure 4



Operate with Integrity, Openness and Responsibility: A client consultation process exploring the priority of specific system initiatives was completed in 1999-2000 and system changes were initiated to address key priorities related to the transfer process and retroactive payments associated with collective bargaining changes. Close co-operation among Treasury Board, Separate Employers and departments as well as the Association of Compensation Managers have assisted the Business Line in identifying its work priorities.

Public Service Compensation 1999-2000

(in millions of dollars)

	Planned Spending	Total Authorities	Actual
▪ Operating Vote			
Gross Expenditures	55.5	59.5	61.6
Less: Respendable Revenues	3.5	3.7	3.7
BUSINESS LINE TOTAL	52.0	55.7	57.8

Totals may not add up due to rounding.

Government Telecommunications and Informatics Services (GTIS)

Implementing the Departmental Integrated Master Plan for Ensuring Year 2000

Compliance: The Year 2000 challenge was an important and resource-intensive project for the Government Telecommunications and Informatics Services (GTIS). This challenge required GTIS to ready both PWGSC's own internal computer infrastructure and business systems, as well as many government-wide systems, to handle the processing of Year 2000 computer system calendar dates.

Working with the department's Year 2000 Program Office which had been established in 1996, GTIS contributed to the development of a Year 2000 Master Implementation Plan (MIP), a comprehensive plan which addressed the issues of co-ordinating the conversion of systems and applications, testing and validation activities, operational communications, procurement, risk management, contingency planning, and budget control and monitoring activities.

Performance Facts Year 2000

- All infrastructure was upgraded
- Validation tests were completed and contingency plans were implemented and tested to ensure a smooth transition into the Year 2000
- 34 government-wide mission-critical applications, 65 departmental high-priority applications, and 267 medium- and low-priority applications were converted

Over 12,000 departmental desktops were upgraded via the Office Infrastructure Renewal Project. GTIS also converted a total of 1,277 telecommunications components, as well as more than 550 mainframe and midrange computing infrastructure components.

Managing the Delivery of Strategic IM/IT Infrastructure Services¹: Strategic Information Management/Information Technology (IM/IT) Infrastructure (SII) services include telecommunications and related technology solutions designed to facilitate secure electronic service delivery.

- ♦ **Telecommunications Services GTIS:** GTIS telecommunications services are delivered to other federal government departments (including PWGSC). Significant savings to government are generated as reductions in the cost to government for grouped, multi-department services are tendered competitively. In 1998-1999, GTIS' brokering initiatives achieved a substantial reduction of \$37.6 million, largely by taking advantage of the new competitive, multi-vendor, deregulated environment. The savings momentum continued in 1999-2000 with a further \$19.6 million, for a total of

¹ *Strategic IM/IT Infrastructure Initiative (SII):* As a key enabler of the Government On-line agenda, the SII is a management framework for the policy, program, standards and technology solutions in support of secure electronic service delivery.

\$57.2 million in cost reductions during those two years. Subsequent reductions are expected to be less in the next two years, but are still expected to be a substantial \$7-9 million per year.

Not included in these savings are the price reductions also achieved by a number of large departments which directly acquire their own networks and circuits, which have been able to take advantage of the new, lower, prices now established through GTIS procurement leadership.

Performance Facts
Telecom Savings since 1998

▪ Voice	\$37.4M	65%
▪ Cellular/PCS	\$12.5M	22%
▪ Bandwidth	\$4.7M	8%
▪ Local Access	\$2.6M	5%

♦ ***Bandwidth Services:***

GTIS currently provides a range of electronic transmission (“bandwidth”) services including fibre, frame-relay and digital-channel services. Demand from GTIS’ client departments continued to grow, and with the establishment of the Government Consolidated Bandwidth Services contract in November, 1999, GTIS achieved its cost-reduction target two years earlier than forecast, and its volume target one year ahead of schedule.

Strong growth (64 percent) was particularly evident in Government Fibre Network Services, due to client demand for more high-speed bandwidth to support new bandwidth-intensive applications.

The GTIS-managed Government Enterprise Network (GENet), which interconnects government departments, and provides broadband connectivity to the public Internet, continued to meet the demands for greater bandwidth between government applications and between the federal government and the Internet. GENet use grew by 39 percent in 1999-2000.

♦ ***Managing the Development and Delivery of the Infrastructure for Electronic Commerce and Electronic Service Delivery:***

▪ ***Government On-line:***

The October 1999 Speech from the Throne signaled the government’s commitment to enable Canadians to access all key government information and services on-line at the time and place of their choosing. Government On-line, one of the pillars of the “Connecting Canadians” agenda, will have a profound impact on departments’ delivery mechanisms but also on PWGSC and GTIS because of the mandate to provide shared IM/IT infrastructure across government.

With some organizational realignment, GTIS’ contribution to the Government On-line agenda increased significantly. The Branch provided support to the Treasury Board Chief Information Officer Branch and to various Deputy Ministers in their development of the overall Government On-line strategy, and GTIS adapted an IT industry research (Gartner Group, Inc.) model to the Government of Canada, which became a framework for Government On-line.

GTIS also participated in a number of Strategic IM/IT Infrastructure (SII) projects.

- GTIS played a key role in developing, with Treasury Board Secretariat (TBS) and a number of key departments, the system-design criteria for the “Secure Channel” (now called “E-Platform”), destined to provide Canadian individuals and businesses with secure and reliable on-line access to Government of Canada programs and services.
- GTIS began planning, at the request of the TBS-chaired Advisory Committee on Information Management to become the certification authority of choice for other government departments through its participation in Public Key Infrastructure services.
- GTIS continued work on expanding the existing Government of Canada electronic messaging infrastructure, which will be used by other components of the SII as the common messaging infrastructure for those components.

♦ ***E-Government Infrastructure:***

The Secure Applications and Key Management Service (SAKMS) provides a Government of Canada Public Key Infrastructure service for enabling E-Commerce in electronic service delivery. It provides departments with a Certification Authority (CA) that enables them to engage in secure E-Commerce, without having to implement their own CA. SAKMS has a 100 percent acceptance rating endorsed by the RCMP Security Evaluation and Inspection Team.

The Service issued 1,000 certificates in its first year (1998-1999) with the help of 125 departmental Local Registration Authorities. Over the past year, usage of the Service has increased to over 3,100 active certificates. The total now stands at over 4,000, with 23 departments/agencies having signed SAKMS memoranda of understanding for provision of certificates. It is this service (SAKMS) that GTIS is prepared to transform into a cross-department, centrally-managed CA service for all departments and public servants, if the IM/IT Investment Management Board and TBS so request.

♦ ***Government Electronic Directory Service (GEDS):***

GEDS functions as the Government of Canada’s electronic white pages, providing a comprehensive directory of information on public servants in the Government of Canada (names, titles, positions, telephone and fax numbers, e-mail (Internet and X.400) and office addresses). GEDS operates on a 7-day – 24-hour – 365-day basis.

GEDS is an infrastructure service that directly supports the Government On-line initiative, by connecting Canadians and business to government, and by providing greater access to up-to-date directory information to public services in a paperless environment.

There is a steady increase in GEDS use, consistent with last year’s predictions. While initially designed as an internal-to-government white pages directory, outside-government use accounts for over 60 percent of the access, indicating its utility in connecting Canadians to government services and information.

♦ **“Blue Pages” Redesign:**

The Blue Pages Redesign project, in cooperation with the Treasury Board Secretariat, was another major accomplishment. The redesign is essentially a citizen-centered keyword listing for the combined federal/provincial/municipal government telephone directory services. Some directories have already been distributed and a total of 152 directories will be rolled-out across the country by the end of 2001.

Organizational Development: Responding to political, government-wide and departmental electronic “connectedness” objectives as well as new and powerful realities in the global IM/IT industry, GTIS embarked on creating a new functional model to serve as a blueprint for change.

The organizational structure that has evolved from the functional model attempts to reflect the overall goal of establishing a responsive, proactive, reliable, secure, affordable organization, with clearer accountabilities and a sharper focus on technological advances. Essentially, without significant personnel impacts, GTIS has re-aligned its sector organizations and services.

GTIS developed a GTIS Human Resources Renewal Framework, including a management philosophy for addressing Human Resources issues and concerns, such as the ongoing need to support initiatives for recruitment and retention, continuous learning, leadership/management development, and succession/continuity planning.

Government Telecommunications and Informatics Services 1999-2000			
<i>(in millions of dollars)</i>			
	<u>Planned Spending</u>	<u>Total Authorities</u>	<u>Actual</u>
▪ Government Telecommunications and Informatics Services Revolving Fund			
Gross Expenditures	145.7	145.7	142.3
Less: Respendable Revenues	145.7	145.7	144.4
BUSINESS LINE TOTAL	--	--	(2.1)

Totals may not add up due to rounding.

Consulting and Audit Canada (CAC)

Contributions to Improving Public Sector Management and Operations: Through applied research and numerous consulting and audit projects with client departments and agencies across the federal government, CAC has developed a significant body of knowledge, expertise and experience related to public management and operations. As a government organization, CAC shares this as widely as possible with managers across the public service. CAC does this not only through its professional services, but also through publications, conference presentations and workshops, by participating in horizontal projects and by providing support to central agency initiatives. CAC regularly develops new products and services that are relevant to the evolving needs of its clients. In providing advice to clients, CAC also makes linkages, where possible, to horizontal issues facing government.

In 1999-2000, CAC provided departments with management tools and approaches that help them to be more effective, efficient, responsive and accountable in delivery of services to Canadians. For example, CAC:

- ♦ assisted many departments in developing their Sustainable Development Strategies and integrated analysis;
- ♦ supported the Treasury Board Secretariat's Year 2000 Project Office and assisted in the timely due diligence reviews of departmental Year 2000 preparedness in line with central agency requirements;
- ♦ provided a range of advice on assurance and comptrollership matters;
- ♦ managed the Shared Systems Support Center that enables departments to develop and share common systems across government, thus reducing the cost of systems such as People Soft, Human Resource Information System, Software Analysis Program, Automated Materiel Management Information System, Free Balance;
- ♦ conducted risk-management projects for a range of clients and developed a business risk surveillance tool;
- ♦ conducted analyses and supported the implementation of a range of new governance initiatives, such as partnering arrangements, Special Operating Agencies and legislated agencies;
- ♦ provided federal government managers with the tools to respond to and implement emerging government policy in areas such as dispute resolution, harassment and performance management;
- ♦ provided advice to managers on implementing such major initiatives as the Universal Classification Standard (UCS);
- ♦ designed, developed and delivered a train-the-trainer program for Service Canada, a TBS initiative to equip federal employees directly serving Canadians in centers across the country to access all federal programs through the Internet;
- ♦ participated in a government-wide audit of departments' financial management capability and worked with the Office of the Auditor General (OAG) to produce an audit report (to be released in October 2000) as a chapter in the Auditor General's annual report. The audit parallels the Treasury Board Secretariat-led initiative on the Modernization of Comptrollership.

Improved Client Service: In meeting its objectives, CAC has developed service-delivery indicators and a cost-effective method of measuring its performance. CAC measures performance using two key indicators: client ratings of its products and service quality, and the level of repeat business. These indicators enable CAC to more accurately identify what is being done well and areas that need improvement. CAC will also be able to analyse its performance, learn from the results of its analyses and make any necessary improvements. These indicators and analyses, therefore, are essential tools for achieving the best results possible. CAC, our clients and, ultimately, the Canadian public will benefit from this stronger capacity to measure and improve our performance. In delivering its services, CAC assists departments in implementing a modern vision of comptrollership appropriate to their circumstances, as well as helping to improve risk management processes.

Performance Facts

- 89 percent of CAC's clients surveyed rated its services as excellent or good
- 96 percent indicated that they would request our services again

Knowledge Sharing: CAC, as a sharing and learning organization, develops technological solutions and communication processes with its employees, the public service and the private sector. CAC has developed a number of initiatives to improve its internal management of information and effectiveness such as an on-line Corporate Memory System. This system consists of information on all project and clients, as well as on the "proceedings" of monthly "brown-bag sessions", which are held to share information on successes and lessons learned. These initiatives have produced beneficial outcomes. First, CAC can pursue a more interdisciplinary approach, resulting in better advice and service to its clients. Second, by using technology to create stronger links and an improved flow of information between headquarters and the regions, CAC has allowed the regions to respond more quickly to local requests for service. Further, regional staff can more readily tap headquarters' expertise when working in the field, and vice versa.

CAC also works with small and medium-size firms to complement its in-house capabilities in order to meet client demands and to transfer knowledge to private sector firms. For the year ended March 31, 2000, 72 percent of CAC business involved subcontracting with private sector firms.

Departments also benefit from CAC's knowledge of government priorities and its involvement in public policy issues such as UCS, modern comptrollership competency profiles and policy updates, analysis of sustainable development strategies, its audits of registered charities and disaster assistance.

Financial Self-sufficiency: Over the past five years, CAC has made substantial progress toward our commitment to achieve financial self-sufficiency. A high level of client satisfaction and repeat business, substantially reduced overhead and increased efficiencies have enabled CAC to generate modest operating surpluses and positive cash flow over the past few years. In 1999-2000, for example, CAC recorded a \$2.9 million surplus with a positive cash flow of \$3.0 million. These surpluses have in turn, provided CAC with the

resources to reinvest in technological solutions, skills upgrading and to pay back some of its startup costs from early years as an Special Operating Agency (SOA).

CAC's revenues increased from about \$60 million in 1995-1996 to approximately \$114 million in 1999-2000. In 1999-2000, the private sector carried out approximately \$68 million in business on CAC's behalf, 99 percent of which represented contracts with small and medium enterprises (SMEs). Involving SMEs in CAC projects has enabled these firms to gain valuable exposure to government projects and the government environment. CAC does not compete with the private sector; rather, it facilitates public-private sector partnering.

Consulting and Audit Canada 1999-2000			
		(in millions of dollars)	
	Planned Spending	Total Authorities	Actual
▪ Consulting and Audit Canada Revolving Fund			
Gross Expenditures	71.2	71.2	109.9
Less: Respendable Revenues	72.3	72.3	113.4
BUSINESS LINE TOTAL	(1.1)	(1.1)	(3.5)

Totals may not add up due to rounding.

Translation Bureau

Quality and Cost-effective Services: The Translation Bureau continued to adapt and improve its services and products in 1999-2000. Through promotion and by providing quality, cost-effective language services, it has managed to attract new clients and increase its business volume to a record level. Survey results showed that a large majority of clients were highly satisfied with its services and products. For the first time since becoming a Special Operating Agency, the Bureau's revenues exceeded its operating costs.

In 1999-2000, the Translation Bureau made inroads in recruiting and developing professional staff. Specifically, 68 translators and interpreters were recruited. In addition, various universities' programs were implemented partnerships. This gave more than 100 students from nine universities a chance to get hands-on experience in translation.

During 1999-2000, the Translation Bureau played an important role in the success of major initiatives such as Year 2000 through the provision of translation, interpretation and terminology services and products.

Standardized and Accessible Terminology: This past year, the Translation Bureau streamlined federal public service access to TERMIUM Plus® and other linguistic tools through the Extranet. The number of visits to this site grew rapidly. A new TERMIUM® CD-ROM was completed and made available to the public. It was well received, as sales broke previous records. For the first time, the public was also offered access to TERMIUM Plus® on the Internet.

During 1999-2000, the Bureau launched Querium® – a module to assist data base searches in either official language, or both, simultaneously. This initiative will help the public to gain better access to information on federal government sites.

Financial Objectives: In 1999-2000, the Translation Bureau surpassed its financial objectives and met the approved goal to break even two years ahead of schedule. This was made possible by a number of factors including: a record business volume, improved internal productivity, prudent expenditure control, and the professionalism and dedication of its employees.

Higher internal productivity was due in part to the Financial Incentive Program. Employees were rewarded in a manner commensurate with their contribution. Clients benefited from lower costs and improved turn around, and the Bureau gained through lower processing and contracting-out costs.

Translation Bureau 1999-2000

(in millions of dollars)

	Planned Spending	Total Authorities	Actual
▪ Operating Vote			
Gross Expenditures	37.6	41.3	40.3
Less: Respendable Revenues	--	--	--
Net Expenditures	37.6	41.3	40.3
▪ Translation Bureau Revolving Fund			
Gross Expenditures	125.0	125.0	137.5
Less: Respendable Revenues	118.7	118.7	144.7
Net Resources (Provided) Used	6.3	6.3	(7.2)
BUSINESS LINE TOTAL	44.0	47.7	33.1

Totals may not add up due to rounding.

Communications Coordination Services

Public access to government information: In 1999-2000, the most visible and measurable result achieved for 1 800 O-Canada and www.canada.gc.ca is the significant increase in call volume, Internet hits and page requests. The end results, although less measurable, are easier access for increased citizen awareness and interaction with government; easier access for citizens to government information, and an increase in visibility for the government. A growing number of ads in newspapers, magazines, at cinemas and on national television are featuring both access points.

Performance Facts

- Almost 930,000 calls were made to 1 800 O-Canada
- 237.2 million hits were made on the Canada Site
- 23.8 million pages of information were requested from the Canada Site
- 12,000 e-mail messages were received from Canada Site users
- 441,285 calls to Government of Canada customized lines were received

Service Canada: Communications Coordination Services (CCS) supported the interdepartmental Service Canada pilot project, intended to improve the delivery of programs directly to Canadians through in-person service centers across Canada. For example, Service Canada host sites were provided with access to the Government Enquiry Centre database through Publiservice and via some password-protected access through the Canada Site. CCS also planned, developed and delivered a comprehensive training program for all Service Canada staff who work directly with the public at each of these sites.

Government on the Net: Under the stewardship of the Public Access Sector of CCS, PWGSC chaired GovNet'99, the fifth annual Conference of Government on the Net. GovNet'99 emphasized the role and importance of content in the Internet environment, and explored the challenges facing government in positioning itself to provide Canadians the best possible Internet-based programs and services.

In collaboration with Human Resources and Development Canada (HRDC) and with the co-operation of 30 other departments, the InfoCentre Web site and Rural Kiosk Pilot project were developed. The objective is to provide Canadians with easier access to information on the most frequently requested government programs and services. The pilot project combined HRDC's expertise with kiosks and CCS's Internet knowledge of the Internet to provide touch-screen kiosks in 100 rural communities throughout Manitoba, Ontario, Quebec and the Atlantic provinces. CCS co-chaired the InfoCentre Web site Working Committee, provided coordination and information management as well as communications and evaluation support for the entire project.

Canada Site: The Canada Site received a new look in June 1999. The modifications address three Government of Canada initiatives (TBS Common Look and Feel, Connecting Canadians, and Service Canada), focus on the government's public access priorities, respond to feedback from users, enhance quality of service to Canadians,

address technology and accessibility issues, and encourage relationships with other government departments. Canadians benefit from a new, more powerful search engine that make it much easier to retrieve information. The site features a new look, and it is easier for users to navigate when they are trying to find information. A recent addition to this more user-friendly site has been a Featured Announcements page, which directly links Canadians to major Government of Canada campaigns and program initiatives.

Performance Facts

- 70% of e-mail messages received on the Canada Site were requests for information
- 30% were comments and views

Government of Canada Intranet: Publiservice launched the Audio/Video pilot site in February 2000. This service delivers real-time coverage of announcements and events of interest. Categories covered include Government of Canada, News and Features, Political Commentary and Embassy Row. Audio/Video documents are also archived for future reference. The first feature on this site was the presentation of Budget 2000 by the Minister of Finance, the Honourable Paul Martin. Over 1,350 public service employees accessed the site for this event and daily access has been increasing dramatically since the launch of this new service.

Performance Facts

- Publiservice hits in 1999-2000 reached 192.5 million
- 12.8 million pages of information were requested by Publiservice users in 1999-2000

Canada Gazette: In August 1999, as a result of a client request, a proposed regulation of 801 pages entitled, "Transportation of Dangerous Goods Regulations" was published in "plain language, style and format" to improve the readability of the regulations. The style and format of the *Canada Gazette* is regulated by law and it is the first time in the history of the *Canada Gazette* that a "plain language style and format" was used. This pilot required the approval from the Department of Justice and Privy Council Office.

Performance Facts

- 825,806 hits were made to the Canada Gazette site during 1999-2000
- 333,853 pages were downloaded by Canada Gazette users in 1999-2000

Depository Services: As part of its Depository Services Program, PWGSC distributed over 1 million Government of Canada publications to libraries, senators and Members of Parliament in 1999 as well as provided free access to priced digital information.

Performance Facts

- The Depository Services web site had approximately 8 million visits during 1999-2000 – 43,700 daily
- Web site provides a repository of 16,000 content files, up 45% from 1998-1999

Electronic Media Monitoring: CCS's Procurement Services Sector awarded five contracts to provide better, more flexible electronic media monitoring services to the Government of Canada. These contracts, valued at \$4.3 million, reflect a change in the government's requirement for media information. Contracting on behalf of the government will yield savings of at least 30 percent versus contracting on behalf of individual departments.

Communications Coordination Services 1999-2000

(in millions of dollars)

	Planned Spending	Total Authorities	Actual
▪ Operating Vote			
Gross Expenditures	59.0	90.3	88.1
Less: Respendable Revenues	0.1	10.9	10.9
Net Expenditures	58.9	79.5	77.2
▪ Optional Services Revolving Fund			
Gross Expenditures	33.9	33.9	12.8
Less: Respendable Revenues	33.2	33.2	11.1
Net Resources (Provided) Used	0.7	0.7	1.7
BUSINESS LINE TOTAL	59.6	80.2	79.0

Totals may not add up due to rounding.

Operational Support

As the government's major provider of common and central services, PWGSC has increasingly had to integrate its expertise with that of the private sector, while providing a management infrastructure that enables managers in the federal government to directly control how their service needs are met. This shift from service provider to service enabler is having profound effects on the department's requirements, especially in the area of human resources and information technology requirements. The Operational Support Business has two Service Lines – Corporate Management and IM/IT Departmental Operations.

Performance Facts

- Focus on people to be an Employer of Choice and Optimize Organizational Capacity to Achieve Best Value in Service Delivery
- After three years of collective effort, Shaping Our Tomorrow, PWGSC's La Règle action plan is fully operational

Corporate Management

PWGSC's commitment to renew its workforce, which began three years ago with its La Relève Action Plan, has been integrated to ongoing business practice in a human resources management strategy for 2000 and beyond, which focuses the department on becoming an employer of choice and on optimizing organizational capacity to achieve best value in service delivery.

The Finance sector has completed the implementation of its systems to a Financial Information Strategy (FIS) compliant environment, and has begun work on the financial policies required to support implementation of FIS accounting and reporting in 2001-2002.

The department worked to build a flexible and responsive workforce by working in partnership across the public service to:

- ♦ champion efforts to both renew the middle and human resources management communities, and contribute significantly to public service renewal activities on recognition, workplace well-being, the UCS classification system and learning and development;
- ♦ establish, with government and non-governmental agencies, professional development and accreditation programs for specific activities, including the recruitment and retention of an effective and committed team of professionals for the Year 2000 initiative; and
- ♦ play a key role in preparations for the Year of La Francophonie and contribute toward the vitality of linguistic minority communities.

Other achievements are as follows:

- ♦ PWGSC continued to adjust its workforce to the shift in service expectations including standardized practices for human resource planning and forecasting, such as

profiles for key occupational groups and analysis of mobility, recruitment and retirement trends and projections.

- ♦ A welcoming work environment for designated group members was promoted through leadership of community events, Aboriginal recruitment activities and support for designated group networks.
- ♦ The department readied for conversion to the new Universal Classification Standard and implementation of Pay Equity settlements.
- ♦ A competency-based framework for developing and renewing the department's middle management community has been established. Over 50 percent of the targeted minimum training investment was attained in its first year of adoption.

The department encouraged everyone to perform their duties to the highest ethical standards. It established an Ethics Program to provide the framework and processes necessary and created an Ethics Development Office to raise awareness of ethical issues in the workplace and provide guidance and learning opportunities for ethical decision-making, leadership and conduct.

IM/IT Departmental Operations

The objective of the IM/IT Service-Line is to provide integrated IM/IT business solutions to enable electronic delivery of departmental services. GTIS provides IM/IT support services that enable other Branches of PWGSC to perform essential administrative functions such as the Receiver General for Canada, compensation services, real-property services, and procurement of goods and services on behalf of the federal government.

Computer Mainframe-Based Services

Mainframe computer capacity managed by GTIS on behalf of PWGSC and other government departments has increased by nearly 50 percent, while at the same time, high service levels have been maintained. Capacity continues to grow on an annual basis, both in terms of information stored, as well as the number and complexity of transactions performed.

Extensive use is made of the "Standard Payments System" by various federal departments and agencies to facilitate timely settlement of government supplier payment through a network of terminals and interconnected systems. A central public-service pay system for all departments and agencies, the central banking system, and the federal pension-payments system are examples of the PWGSC services supported by GTIS.

Moving Information Management (IM) services on-line

GTIS provided a range of IM/IT-related corporate services to PWGSC, including Information Management and IT Security. In the area of Information Management (IM), GTIS continued to provide services such as mail, directory and forms management to PWGSC. Its objective is to increase service value by taking full advantage of proven technology to increase efficiency and effectiveness, as part of our support for PWGSC's Government On-line initiative.

Accomplishments in 1999-2000 included:

- ♦ A major increase in the number of forms available for use electronically: 289 forms were automated, while 192 were retained in hard copy due to operational requirements, and, as part of the forms review last year, some 244 paper-based forms were eliminated completely.
- ♦ on-line access to PWGSC employees from the desktop to licensed electronic holdings;
- ♦ in partnership with the Supply Operations Services Branch, establishment of a paperless system to access courier services, permitting PWGSC users to select companies, ship items and track them electronically.

Information Technology Security (ITS) Environment

Given the growth in threats to departmental and government IT environments, GTIS intensified its monitoring of IT security on two fronts: Departmental use of the Internet, and frequency of two specific threats, viruses and hoaxes.

To counter threats in 1999-2000, GTIS installed major upgrades to the anti-virus capabilities on PWGSC gateways to the outside world; implemented a Computer Incident Response Team to deal with incidents on a 7-day – 24-hour basis; developed/disseminated a risk assessment process to help departmental managers identify and address potential threats to their systems; and established an IT Security website on security issues, and computer-based education.

Year 2000, Performance, Service

As noted in the section on GTIS response to the Year 2000, PWGSC's Office Infrastructure Renewal (OIR) project concluded in 1999-2000. OIR represented a significant challenge for GTIS and the department since all former IM/IT office infrastructure (i.e. workstations and related software) had to be 'migrated' from three electronic mail systems, and several different operating environments, to one across the country. Some 12,000 PWGSC HQ and Regional workstations were converted, all within the context of meeting Year 2000 requirements.

GTIS will continue to bring down the cost of operations support through initiatives such as selective contracting, consolidating service desk functions and implementing a remote on-line response capability, which allows the service desk to take on-line corrective measures prior to dispatching a service representative.

Operational Support 1999-2000

(in millions of dollars)

	Planning Spending	Total Authorities	Actual
IM/IT - DEPARTMENTAL OPERATIONS			
SERVICE LINE			
▪ Operating Vote			
Gross Expenditures	151.5	256.1	253.7
Less: Respendable Revenues	27.7	77.3	77.3
Net Expenditures	123.8	178.8	176.3
CORPORATE MANAGEMENT SERVICE LINE			
▪ Operating Vote			
Gross Expenditures	126.6	142.2	132.3
Less: Respendable Revenues	43.1	38.9	38.9
Net Expenditures	83.6	103.3	93.4
BUSINESS LINE TOTAL	207.4	282.1	269.7

Totals may not add up due to rounding.

Crown Corporations

Old Port of Montreal Corporation Inc.

The Old Port of Montreal Corporation Inc. is responsible for managing and developing the Old Port site in Montreal. It operates an IMAX® theatre and an outdoor skating rink, and offers year-round activities for visitors. Sources of independent revenue include theatre admissions, parking, food services and sponsorships.

With the support of the federal government, the Corporation is developing the Montreal Interactive Science Centre – an exhibition, entertainment and business centre that is scheduled to open on May 1, 2000.

Queens Quay West Land Corporation

Queens Quay West Land Corporation provides an operating subsidy to Harbourfront Centre in Toronto under an agreement with the federal government. Most of the original 100-acre site has been conveyed to the City of Toronto.

Crown Corporations Program 1999-2000			
(in millions of dollars)			
BUSINESS LINE	Planned Spending	Total Authorities	Actual
OLD PORT OF MONTREAL CORPORATION INC.			
▪ Payments to the Old Port of Montreal Corporation Inc.	7.8	24.3	24.3
QUEENS QUAY WEST LAND CORPORATION			
▪ Payments to the Queens Quay West Land Corporation	3.0	3.0	3.0
PROGRAM TOTAL	10.8	27.4	27.3

Totals may not add up due to rounding.

Section III — Consolidated Reporting

Procurement and Contracting

Public Works and Government Services Canada, via the Supply Operations Service Branch (SOSB), provides common services for acquiring goods and services on behalf of the departments and agencies of the Government of Canada. SOSB has procurement procedures and policies that foster the cost-effective and efficient delivery of common contracting services to government, and which meet the legislative obligations related to national and international trade agreements.

Its activities are carried out in compliance with clear principles. Integrity is the single, most important tenet of PWGSC procurement. Integrity is the foundation for five principles that guide all contracting activities:

- ♦ **client service:** Every effort is made to satisfy the operational requirements of clients, while obtaining best value from suppliers.
- ♦ **competition:** Contracts are awarded through an open, competitive process, with specific exceptions permitted by the Government Contracts Regulations.
- ♦ **equal access and treatment:** All suppliers receive equal access to procurement opportunities, and are subject to the same conditions.
- ♦ **national objectives:** PWGSC implements government policies that use procurement expenditures as a means of advancing socio-economic objectives, within the limits imposed by international trade agreements.
- ♦ **accountability:** PWGSC is accountable for the integrity of the entire procurement process.

Materiel Management

In June 1993, the former Government Telecommunications Agency, Public Works Canada, Supply and Services Canada, and the Translation Bureau were merged to form the present Public Works and Government Services Canada. Since then, PWGSC has been operating three materiel management systems. A senior-level working group was formed in 1999 to identify all departmental requirements with respect to asset management, including the roles and responsibilities of individual branches. The working group also addressed the implementation of full accrual accounting and the advent of the government's Financial Information Strategy. As a result of this work, a departmental Asset Management Policy, complemented by four business line sub-policies, will be developed and implemented prior to March 31, 2001 to address requirements. The Policy will also identify life cycle costs for mission-critical assets and long-term capital asset management.

In support of departmental policies, PWGSC is implementing a Treasury Board-endorsed, shared asset management system. The system will cover all aspects associated with life

cycle materiel management processes, including the specific requirements associated with both the Financial Information Strategy and accrual accounting. Inherent in the acceptance of the asset management system are the business rules needed to allow PWGSC to take stock of its controllable material assets, reconcile its current holdings and begin forwarding all necessary amortization values to the departmental financial system. This asset system will be implemented prior to March 31, 2001.

Sustainable Development

During the past year, PWGSC has made steady progress against environmental targets and objectives published in the 1999-2000 Report on Plans and Priorities, and previous commitments made in our Sustainable Development Strategy of 1997. The department has also expanded the scope of its strategy to include measures in support of the Federal House in Order Initiative (FHIO) – the government’s commitment to the Kyoto Protocol to reduce greenhouse gas emissions in its own operations. The department has conducted extensive research and cost analysis throughout 1999-2000 regarding the potential for further reducing emissions. As a result, PWGSC is now well-positioned to play a lead role in reducing emissions resulting from the operations of the federal government.

The results PWGSC has attained against a wide range of sustainable development targets provide tangible proof that the department is successfully reducing the negative environmental impact of its operations in all key priority areas: energy efficiency, water conservation, waste management, land use management, fleet management, and material management. Selected performance highlights include:

- ♦ In construction and demolition contracts, PWGSC has implemented recycling and reuse practices to reduce disposal in landfill sites. At the former US Naval facility at Argentia, Newfoundland, close to 100,000 tons of concrete, 9,000 tons of re-bar, 9,433,000 litres of fuel oil and 2,000 tons of scrap metal have been salvaged from dismantled buildings, underground tanks, pipelines and other structures.
- ♦ A decrease in energy use due to continued implementation of energy-conservation measures under the Federal Building Initiative has resulted in annual cost savings of approximately \$15.75 million. A recent \$500,000 energy retrofit of Vancouver’s Sinclair Center is expected to lower power consumption in the building by 17 percent. The project involved a thorough overhaul of the lighting, cooling and ventilation systems to update the technology to meet today’s requirements.
- ♦ Standing offers have been established for environmentally responsible cleaning products and recyclable plastic garbage bags, as well as other “green” products such as lamps, batteries, packaging materials, alternative fuel-powered vehicles, office stationery supplies and recycled paper.
- ♦ At the request of Indian and Northern Affairs Canada, PWGSC is working to help protect First Nations reserve lands in British Columbia from the threat of floods. The department is using innovative assessment of flood and erosion risks at several hundred sites throughout the province, managing a \$1.5 million flood erosion damage mitigation study in co-operation with 137 First Nation communities.

During the reporting period, PWGSC has engaged in broad consultations with clients and stakeholders to validate our environmental commitments, to discover ways of working together to realize our common goals and to exercise our leadership role in areas of shared responsibility. PWGSC also plays a prominent role in the interdepartmental working group established by the Treasury Board Advisory Committee on Contracts – General Contracting Subcommittee which has been tasked with the responsibility of developing a government-wide Procurement Strategy for Sustainable Development.

PWGSC encourages employees to adopt an environmental ethic in their day-to-day work activities through a national Green Citizenship Program established during the past two years in every branch and region across Canada. Enthusiasm for protecting the environment is building as more and more employees become involved. In a letter to the Quebec Regional Director of Environmental Services, the Big Brothers and Big Sisters Foundation of Montreal expressed their appreciation for 500 kilograms of used clothing collected from government employees in their second year of participation in co-operative Environment Week activities.

Over the coming year, PWGSC will continue to implement departmental sustainable development commitments while preparing to launch its new Sustainable Development Strategy, which must be tabled in Parliament no later than December 15, 2000.

Detailed Report on Sustainable Development Performance

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
Objective: To integrate a comprehensive Environmental Management System (EMS) into PWGSC's overall management framework, and ensure that environmental performance is achieved and sustained according to established objectives.		
1.1: To complete and implement a departmental EMS that is consistent with ISO 14004 by March 31, 2000.	1.1: By March 31, 2000, the departmental EMS was 80% completed. The PWGSC EMS Manual is substantially complete and has been approved by Business Board.	1.1: Departmental EMS to be in place by March 31, 2002.
1.2: To ensure implementation of the EMS in each Crown-owned PWGSC facility by March 31, 2001.	1.2: Since most Crown-owned facilities managed by PWGSC include like activities, development of EMSs for these facilities is generic. Implementation will take place simultaneously. Key activities to implement facility level EMSs continues to be integrated into management processes at the facility level (policy, planning, implementation, review and improvement, continue improvement). During FY 1999/2000, EMS/SDS reporting requirements were incorporated into PWGSC facility management systems.	1.2: Emphasis in upcoming year will continue to be on EMS/SDS reporting requirements, improved communications, and EMS documentation. The new target date is March 31, 2002.

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
1.3: To continue to comply with the CEAA for any proposed activity considered a project as defined by the CEAA.	1.3: Projects continue to be evaluated for requirement to apply CEAA. Over 880 PWGSC projects were assessed for application of CEAA requirements. Of these, 99 required environmental assessments.	1.3: Develop a monitoring framework for CEAA; training tools on CEAA to be completed for March 31, 2001.
Objective: To green PWGSC's operations, using a pollution-prevention approach to meet or exceed the requirements of applicable environmental legislation and policies.		
Materiel Management		
2.1: To ensure that all buyers have attended training regarding the purchase of environmentally responsible goods and services for PWGSC.	2.1: In FY 1999-2000, 27 procurement staff attended a course on greening procurement. In this period, Materiel Management staff provided green procurement awareness training to approximately 400 PWGSC staff in two different venues (Low Dollar Value training and Acquisition Card E-Commerce (MILTON) training). Trained individuals included a number of supervisory or managerial staff.	2.1: Training needs assessment and training are ongoing.
2.2: To increase the dollar value of purchases of green goods and services for PWGSC.	2.2: A baseline has been established using purchases made through the Buying Power 2000 (BP2K) system as an indicator of "green" goods purchased within PWGSC. In FY 1999-2000, 11.26% of the approximately \$1 million purchases made through BP2K were classified as "green".	2.2: Continue monitoring "green" purchasing through BP2K.
Fleet Management		
3.1: To meet or exceed requirements of Alternative Fuels Act.	3.1: Done	
3.2: To provide information on alternative fuel vehicles to clients through the Government Motor Vehicle Ordering Guide.	3.2: Done	
3.3: To decrease total annual fleet kilometres by a reduction in fleet size from 300 in April 1999 to 275 in March 2000 and/or a decrease in average kilometres travelled by fleet.	3.3: The PWGSC fleet has decreased from 300 in April 1999 to 295 in March 2000. The total number of kilometres travelled by the PWGSC fleet has decreased from 8,346,030 in FY 1997-1998 to 5,499,434 in FY 1998-1999. The figures on kilometres travelled for fiscal year 1999-2000 will not be available until late September 2000.	3.3: Further reductions in the departmental fleet could not be realized due to an increasing business volume affecting the client service units of the Real Property Service Branch. Instead of declaring vehicles surplus for disposal, some units were relocated to accommodate the delivery of services to new clients.

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
<p>3.4: To increase percentage of alternative fuel-vehicles in fleet.</p> <p>3.5: To increase percentage of fleet kilometres travelled by alternative-fuel vehicles.</p>	<p>3.4: The percentage of alternative fuel-vehicles in fleet increased from 10% to 15%.</p> <p>3.5: The figures on kilometres travelled for fiscal year 1999-2000 will not be available until late September 2000.</p>	<p>3.4: Increase number of Alternative Fuel Vehicles.</p>
Waste Management		
<p>4.1: To achieve by March 31, 2000 a direct deposit take-up rate of 66% from the 1998-1999 level of 64%, representing 4 million fewer cheques and envelopes.</p>	<p>4.1: Achieved 65.5%.</p>	<p>4.1: Direct deposit take up has flattened out and the increase in enrolment was therefore not as high as expected.</p>
<p>4.2: To recycle 245,048 kilograms of cheques and card paper by March 31, 2000 through the Cheque Redemption Control Directorate's recycling program. (This activity is on a downward trend as the take-up rate of direct deposit rises).</p>	<p>4.2: Achieved 246,808 kilograms of cheques and 24,410 kilograms of cards.</p>	<p>4.2: Continue trend.</p>
<p>4.3: To continue to transfer PCB waste material to licensed destruction facilities within one year of receipt or as soon as it is feasible and economically viable to do so.</p>	<p>4.3: 99% of PCB waste transferred (waste is sent for destruction when sufficient quantities are available to ensure cost efficiency).</p>	<p>4.3: Maintain performance level</p>
<p>4.4: To continue to meet the regulatory requirements for PCB waste storage.</p>	<p>4.4: Target met.</p>	<p>4.4: Maintain performance level.</p>
<p>4.5: By March 31, 2000, incorporate construction solid waste diversion practices into Real Property Services project delivery system and implement for all future construction, renovation and demolition projects as applicable.</p>	<p>4.5: Target met, requirement for construction, renovation and demolition waste reduction has been incorporated into project delivery standards, including: the standard generic project brief, consultant request for proposal, Project Management Practice Standard, and initial release of a Construction, Demolition and Renovation Waste Management Protocol.</p>	<p>4.5: Further initiatives are planned to ensure improvement and full implementation of these practices in the PWGSC inventory, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the use of Construction, Demolition and Renovation Waste Management Protocol • training & communications • creation of a special team (Sustainable Project Delivery Design Team) for implementation and follow-up.

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
<p>4.6: By March 31, 2000, in concert with Canadian Construction Association, develop and disseminate construction industry best practices for solid waste management.</p>	<p>4.6: A market readiness study was completed indicating that in some regions, recycling facilities for these wastes are not available, which slowed the finalization of best practices.</p>	<p>4.6: PWGSC officials have met with the Canadian Construction Association and have developed an action plan to address barriers to implementation.</p>
<p>4.7: To continue to comply with hazardous waste disposal regulations.</p>	<p>4.7: Target met, no regulation infractions incurred in PWGSC facilities with regard to hazardous waste disposal.</p>	<p>4.7: Maintain performance level.</p>
<p>4.8: To implement a PWGSC National Asbestos Management Plan by March 31, 2001, in all Crown-owned PWGSC buildings where there is asbestos.</p>	<p>4.8: Of the facilities where asbestos is present, 72% have an Asbestos Management Plan.</p>	<p>4.8: On track for substantial completion by target date.</p>
<p>4.9: To develop a cost-effective strategy by March 31, 2000, to achieve a downward trend in the ozone depleting potential and global warming potential of chillers in the Crown-owned PWGSC inventory.</p>	<p>4.9: Approval of the Strategy is pending.</p>	<p>4.9: Approval of the Strategy is expected by Spring 2001.</p>
<p>4.10: To maintain refrigerant losses from chillers in the Crown-owned PWGSC inventory at a maximum of 4% per annum.</p>	<p>4.10: Target met, refrigerant losses are estimated to be well below 1%.</p>	<p>4.10: Maintain performance level.</p>
<p>4.11: To establish a National Master Standing Offer to provide a spills-response service to Crown-owned PWGSC property inventory by March 31, 2000.</p>	<p>4.11: The NMSO approach has been set aside in favour of a locally-based spills response regime, currently in place as part of Critical Incidents Response procedures.</p>	
<p>4.12: To continue the phase-out of PCB-containing equipment in PWGSC Crown-owned facilities as the equipment reaches the end of its life cycle or as Federal Building Initiative (FBI) upgrades are completed.</p>	<p>4.12: Seventy-one per cent of PWGSC Crown-owned facilities are PCB-free.</p>	<p>4.12: Phase-out will continue in remaining 29% of facilities, following a life-cycle management approach.</p>

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
<p>4.13: To establish standards for, and implement integrated pest management plans at, all Crown-owned PWGSC facilities by March 31, 2001.</p> <p>4.14: To continue to comply with effluent-discharge regulations, including local by-laws.</p> <p>4.15: To develop a protocol to use economical alternatives to hazardous materials and/or processes which generate hazardous waste by March 31, 2000.</p> <p>4.16: To ensure compliance with pending federal halocarbon regulations.</p>	<p>4.13: The integrated pest management standards have been drafted. Integrated pest management plans are implemented in 60% of facilities.</p> <p>4.14: Target met.</p> <p>4.15: In the National Capital Area, a total of 25 facilities (19 in FY 1999-2000) were reviewed and alternatives suggested for hazardous materials still in use. This information will form the basis of a protocol to be rolled-out in the future.</p> <p>4.16: Target met.</p>	<p>4.13: Further communications with facility management will be conducted to identify obstacles and opportunities to expand or pursue further implementation.</p> <p>4.14: Continue regulatory compliance.</p> <p>4.15: Rolling out the protocol will be part of the new Pollution Prevention regime to be adopted across the government.</p> <p>4.16: Maintain performance level.</p>
Water Conservation		
<p>5.1: To implement water conservation initiatives in Crown-owned PWGSC facilities by March 31, 2000, where it is feasible and cost-effective to do so.</p>	<p>5.1: Fifty-three per cent of the facilities, by floor area, have implemented water conservation measures.</p>	<p>5.1: As facilities are subject to retrofit, water conservation measures will be incorporated.</p>
Energy Efficiency		
<p>6.1: To complete a study by March 31, 2000, to identify cost-effective opportunities for more efficient and environmentally friendly sources of energy in Crown-owned PWGSC buildings.</p> <p>6.2: To implement FBI and other energy conservation measures in the PWGSC inventory by March 31, 2000, where an energy assessment has demonstrated that it is cost effective to do so.</p>	<p>6.1: An assessment was conducted to identify potential for energy efficiency and reduction of green house gas emissions in PWGSC facilities. This assessment is being updated in light of the Kyoto Federal House in Order Initiative to ensure PWGSC consistency with the overall federal approach.</p> <p>6.2: Energy conservation measures have been implemented in 53% of the assessed feasible space.</p>	<p>6.1: Actions to improve energy efficiency and reduce green house gas emissions will be finalized in conjunction with the Federal House in Order Initiative.</p> <p>6.2: Action plans being developed as per the PWGSC GHG Reduction Strategy.</p>

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
6.3: To continue to incorporate environmentally responsible clauses into the National Master Specifications with special reference to energy, water, solid and hazardous waste.	6.3: More than half (51.5%) of the NMS include environmentally responsible clauses.	6.3: Continue to incorporate environmentally responsible clauses into NMS.
Land Use Management		
7.1: To update the Property Transfer Assessment procedures by March 31, 2000.	7.1: A draft of the PWGSC PTA Manual has been completed.	7.1: PTA Manual now being finalized Completion is targeted for March 31, 2001.
7.2: To support telework and remote access service.	7.2: 2,982 PWGSC employees have the technical capability to work from their homes, an increase of 78 since July 1999.	7.2: Continue to support this activity.
7.3: To continue to ensure that PWGSC dredging operations meet with all applicable laws, codes and regulations, and are carried out in a manner that minimizes their negative environmental impact.	7.3: Target met.	7.3: Continue regulatory compliance.
7.4: To identify and prioritize contaminated sites, and prepare action plans by March 31, 2000, for Crown-owned PWGSC lands.	7.4 & 7.5: 85% of PWGSC sites have been assessed. Action plans, as identified from the site assessments, continue to be implemented. 26 sites were remediated in FY 1999-2000. Of those sites assessed, 64% of the required no further action.	7.4 & 7.5: Additional funds have been obtained to complete the assessment of PWGSC sites for contamination.
7.5: To continue to remediate and monitor Crown-owned PWGSC contaminated sites as determined by action plans.		
7.6: To phase out halon systems from Crown-owned PWGSC facilities by March 31, 2000.	7.6: PWGSC halon systems remain in-service.	7.6: Funding has been obtained to complete the removal of the remaining halon systems in FY 2000-2001. Complete halon phase-out by March 31, 2004.
7.7: To demonstrate a downward trend in the average number per facility of potential regulatory infractions, as determined by the annual internal building reviews.	7.7: Full compliance with target. Average 16.5 recommendations per building in 1999-2000; average 17.1 recommendations per building in 1998-1999.	7.7: Maintain performance level.

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
<p>7.8: To continue to meet the requirements of CEPA Part IV Registration of Storage Tank Systems for Petroleum Products and Allied Petroleum Products on Federal Lands Regulations (Storage Tank Regulations).</p> <p>7.9 : To meet the requirements of CEPA, Part IV Federal Aboveground/Underground Storage Tank Technical Guidelines by March 31, 2000.</p>	<p>7.8 & 7.9: As at December 31, 1999: For Aboveground Storage Tanks: 6 are registered. 5 comply with Technical Guidelines, 1 does not comply.</p> <p>For Underground Storage Tanks: 70 are registered (plus 4 concrete tanks); 62 (plus 4 concrete tanks to which the Technical Guidelines do not apply) are in compliance; 8 do not comply. 33 tanks are scheduled to be upgraded in 2000, and none are scheduled to be upgraded in 2001.</p>	<p>7.8: The 1 aboveground storage and the 8 underground storage tanks which do not comply with the Technical Guidelines will be brought into conformity by December 31, 2000.</p> <p>7.9: PWGSC will introduce a monitoring and follow-up system to ensure that all its registered storage tanks are brought into and maintained in conformity with the Technical Guidelines.</p>
<p>Objective: To green PWGSC's daily activities by practising Green Citizenship.</p>		
<p>8.1: To implement a national volunteer network and local sub-networks in every branch and region by March 31, 2000.</p> <p>8.2: To establish baselines for PWGSC paper consumption by March 31, 2000.</p> <p>8.3: For PWGSC employee office operations, to maintain annual waste sent to landfill to under 95 kilograms annually per FTE (against 1990 baseline of 190 kilograms).</p> <p>8.4: To establish baseline measures for employee awareness of Green Citizenship objectives and techniques by March 31, 2000, to facilitate regular and ongoing progress monitoring.</p>	<p>8.1: Volunteer network established. Departmental Green Citizenship Network meetings are held quarterly.</p> <p>8.2: A baseline has been established using purchases of printer/copier paper made through the Buying Power 2000 (BP2K) system as an indicator of paper purchased within PWGSC. In FY 1999-2000, a total of 302 boxes of paper were purchased, including 66 boxes, or 21.11%, of recycled paper.</p> <p>8.3: Target met.</p> <p>8.4: Decision has been made to use an environmental awareness questionnaire developed by interdepartmental working group on environmental awareness and training - questionnaire released March 2000.</p>	<p>8.1: Maintain performance level.</p> <p>8.2: Continue monitoring paper purchased through BP2K.</p> <p>8.3: Maintain performance level. Further opportunities for improvement continue to be investigated to improve waste reduction.</p> <p>8.4: Questionnaire will be implemented on-line through PWGSC Intranet – baseline will be established by June 30, 2001.</p>

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
Objective: To provide assistance to clients in their initiatives to green operations, wherever feasible, and purchase environmentally responsible goods and services.		
9.1: To continue to assist PWGSC tenants in effecting improvements in energy efficiency and water conservation.	9.1: Energy and water conservation are assessed as part of energy and water conservation programs (see previous water and energy conservation performance noted previously). Services are offered to tenants to effect energy and water conservation measures for tenant owned equipment.	9.1: Continue to provide services to improve energy and water conservation for tenant-owned systems.
9.2: To contract for the development and implementation of an Environmental Information Service by March 31, 2000.	9.2: Target met.	9.2: A plan to raise awareness of this service is being developed.
9.3: To continue to assist tenants in PWGSC's Crown-owned facilities to reduce annual waste sent to landfill through offering solid waste diversion service to PWGSC tenants as per regulatory requirements and when cost-effective to do so.	9.3: Services continue to be provided to tenants in PWGSC buildings.	9.3: Maintain performance level and continue to pursue opportunities to improve recycling services to PWGSC tenants.
9.4: To continue to offer services for hazardous waste disposal, where economically viable and where requested by the client.	9.4: Hazardous waste disposal services are offered where demand exists for these services (National Capital Area, Quebec and Atlantic Region, Ontario).	9.4: Continue to provide hazardous waste disposal services to meet client demands.
9.5: To continue to provide assistance to PWGSC clients to economically phase-out their halon systems.	9.5: Services continue to be available to phase-out tenant halon systems.	9.5: Continue to provide halon phase-out services to meet client demands.
9.6: To prepare pollution prevention clauses for inclusion in all PWGSC lease agreements signed after March 31, 2000, where cost effective and feasible.	9.6: Pollution prevention and environmental requirements are included in standard leasing practices.	9.6: Additional opportunities are being assessed on a regular basis to further enhance environmental performance in leased facilities in conjunction with private sector building owners.
9.7: To increase the number of Standing Offers (NMSOs and RMSOs) for environmentally responsible goods and services. NMSOs are National Master Standing Offers while the	9.7: The number of Standing Offers (NMSOs and RMSOs) increased from 66 in February 1999 to 100 in July 2000.	9.7: Continue trend.

Targets	Performance	Corrective/ Additional Measures (If applicable)
<p>RMSOs are Regional Master Standing Offers.</p> <p>9.8: To develop and update standards to address state-of-the-art technological innovations being applied to products. The Canadian General Standards Board (CGSB) undertakes a review of all its standards in accordance with the practice endorsed by the Standards Council of Canada and the International Organization for Standardisation.</p>	<p>9.8: CGSB has developed procedures by which environmental considerations are taken into account when standards are developed and updated. The CGSB has registered 7 private sector organizations which supply goods and services to government as having environmental management systems which confirm to the international standard ISO 14001 - Environmental Management Systems.</p>	<p>9.8: Encourage suppliers to become ISO 14001 compliant.</p>

Further detail may be found in the annual PWGSC Sustainable Development Performance Report for 1999-2000.

Section IV — Financial Performance

Financial Performance Overview

The following explains the significant changes between planned spending, total authorities and actual spending in the department.

	<i>(in millions of dollars)</i>
PLANNED SPENDING	\$1,962.7
Additional Accommodation Requirements & Recapitalization of Crown Office Space	29.9
Y2K Funding & Investment in Government-Wide IM/IT Infrastructure	29.5
Operating Budget Carry Forward	29.0
Collective Bargaining Funding	26.5
Additional Capital and Operating Requirements	20.9
Canadian Forces Supply System Upgrade Settlement	19.0
1 800 O-Canada and Canada Site, Pension Administration & Translation Workload Increases	15.1
Additional Statutory Authorities - Non Revolving Funds	12.3
Loan to Old Port of Montreal Inc.	9.4
Government Wide Initiatives	3.1
TOTAL AUTHORITIES	\$2,157.4
Operating Budget Lapse	(19.3)
Separately Controlled Budget Lapse	(159.7)
Capital Lapse	(104.9)
Net Differences in Statutory Authorities - Revolving Funds	(19.5)
ACTUAL SPENDING	\$1,854.0

The operating budget lapse is consistent with previous years, and falls within the maximum carry forward permitted.

The lapse of the separately controlled budget is made up of two components. Within the Receiver General business line, there was a \$4.8 million lapse in banking fees due to a lower volume of transactions. Within the Real Property Services business line, there was a \$154.9 million lapse. This is primarily due to delays in contracting and project delivery associated with Year 2000; changes and uncertainties involved with a new Financial Framework; risk management of third party revenues and the space envelope; and various other initiatives and established provisions lapsed. None of this lapse is eligible for carry forward.

The capital lapse is related to the delay in purchase of a building plus delays in the contracting, timing and definition of client requirements in three major projects.

Financial Table 1: Authorities for 1999-2000

(in millions of dollars)

Vote	Program	1999-2000		
		Planned Spending	Total Authorities	Actual
	Government Services			
1	Operating expenditures	1,528.7	1,697.6	1,518.5
5	Capital expenditures	380.8	377.8	272.8
(S)	Minister of Public Works and Government Services - Salary and motor car allowance	0.1	0.1	0.1
(S)	Contributions to employee benefits plan	55.1	63.5	63.5
(S)	Real Property Services Revolving Fund	--	--	--
(S)	Real Property Disposition Revolving Fund	(18.5)	(18.5)	(17.5)
(S)	Optional Services Revolving Fund	0.6	0.6	(1.8)
(S)	Government Telecommunications and Informatics Services Revolving Fund	--	--	(2.1)
(S)	Consulting and Audit Canada Revolving Fund	(1.1)	(1.1)	(3.5)
(S)	Translation Bureau Revolving Fund	6.3	6.3	(7.2)
(S)	Grants to municipalities and other taxing authorities	--	3.4	3.4
(S)	Refunds of amounts credited to revenues in previous years	--	--	--
(S)	Spending of proceeds from disposal of surplus Crown assets	--	0.3	0.4
(S)	Private sector collection agency fees	--	--	--
	Government Services Total	1,951.9	2,130.0	1,826.7
	Crown Corporations			
10	Payments to Old Port of Montreal Corporation Inc.	7.8	24.3	24.3
15	Payments to Queens Quay West Land Corporation	3.0	3.0	3.0
	Crown Corporations Total	10.8	27.4	27.3
	DEPARTMENT TOTAL	1,962.7	2,157.4	1,854.0

Totals may not add up due to rounding.

(S) = Statutory

Financial Table 2: Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line

(in millions of dollars)						
PROGRAM	FTE's	Operating	Capital	Grants and Contributions	Total Gross Expenditures	Less: Total Net Expenditures
Business Line						
Service Line						
GOVERNMENT SERVICES						
Real Property Services						
<i>Federal Accommodation and Holdings</i>						
Services						
- Real Property Services Revolving Fund	1,931	1,272.1	380.8	--	1,652.9	247.5
	2,141	1,227.0	272.8	7.4	1,507.1	323.6
						1,405.4
						1,183.5
- Real Property Services Revolving Fund	1,018	608.1	--	--	608.1	608.1
	1,332	615.8	--	--	615.8	615.8
						--
- Real Property Disposition Revolving Fund	--	3.5	--	--	3.5	22.0
	--	4.1	--	--	4.1	21.6
						(17.5)
Total Real Property Services	2,949	1,883.7	380.8	--	2,264.5	877.6
	3,473	1,846.9	272.8	7.4	2,127.0	961.0
						1,166.0
Supply Operations Services						
- Vote	1,635	123.7	--	--	123.7	18.7
	1,617	167.3	--	--	167.3	30.6
						136.7
- Optional Services Revolving Fund	90	78.6	--	--	78.6	78.7
	90	68.9	--	--	68.9	72.4
						(0.1)
						(3.5)
Total Supply Operations Service	1,725	202.3	--	--	202.3	97.4
	1,707	236.2	--	--	236.2	103.0
						133.2
Receiver General	684	121.7	--	--	121.7	23.4
	572	115.4	--	--	115.4	22.0
						98.3
						93.5
Public Service Compensation	805	55.5	--	--	55.5	3.5
	834	61.6	--	--	61.6	3.7
						57.8
Government Telecommunications and Informatics Services						
	269	145.7	--	--	145.7	145.7
	179	142.3	--	--	142.3	144.4
						(2.1)
Consulting and Audit Canada	357	71.2	--	--	71.2	72.3
	310	109.9	--	--	109.9	113.4
						(1.1)
						(3.5)
Translation Bureau						
- Vote	--	37.6	--	--	37.6	--
	--	40.3	--	--	40.3	--
						40.3
- Translation Bureau Revolving Fund	1,246	125.0	--	--	125.0	118.7
	1,240	137.5	--	--	137.5	144.7
						(7.2)
Total Translation Bureau	1,246	162.6	--	--	162.6	118.7
	1,240	177.8	--	--	177.8	144.7
						33.1
Communications Coordination Services						
- Vote	113	59.0	--	--	59.0	0.1
	114	88.1	--	--	88.1	10.9
						58.9
- Optional Services Revolving Fund	35	33.9	--	--	33.9	33.2
	67	12.8	--	--	12.8	11.1
						0.7
						1.7
Total Communications Coordination Services	148	92.9	--	--	92.9	33.3
	181	100.9	--	--	100.9	21.9
						59.6
						79.0

Financial Table 2: Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line (cont'd)

(in millions of dollars)							
PROGRAM Business Line Service Line	FTE's	Operating	Capital	Grants and Contributions	Total Gross Expenditures	Less: Respendable Revenues	Total Net Expenditures
Operational Support							
IM/IT - Departmental Operations	1,298	151.5	--	--	151.5	27.7	123.8
Corporate Management	1,299	253.7	--	--	253.7	77.3	176.3
	1,461	126.6	--	--	126.6	43.1	83.6
	1,523	132.3	--	--	132.3	38.9	93.4
Total Operational Support	2,759	278.1	--	--	278.1	70.8	207.4
	2,822	385.9	--	--	385.9	116.2	269.7
TOTAL GOVERNMENT SERVICES	10,942	3,013.8	380.8	--	3,394.6	1,442.7	1,951.9
	11,318	3,177.0	272.8	7.4	3,457.1	1,630.5	1,826.7
CROWN CORPORATIONS							
Old Port of Montreal Corporation Inc.	--	7.8	--	--	7.8	--	7.8
Queens Quay West Land Corporation	--	24.3	--	--	24.3	--	24.3
	--	3.0	--	--	3.0	--	3.0
	--	3.0	--	--	3.0	--	3.0
TOTAL CROWN CORPORATIONS	--	10.8	--	--	10.8	--	10.8
	--	27.3	--	--	27.3	--	27.3
TOTAL DEPARTMENT	10,942	3,024.6	380.8	--	3,405.4	1,442.7	1,962.7
	10,942	3,357.9	377.8	7.4	3,743.0	1,585.7	2,157.4
	11,318	3,204.3	272.8	7.4	3,484.5	1,630.5	1,854.0
Elimination of Intra-Departmental Transactions	--	(178.3)	--	--	(178.3)	(178.3)	--
Other Revenues and Expenditures	11,318	3,026.0	272.8	7.4	3,306.1	1,452.1	1,854.0
Non-respendable revenues							
							30.4
							30.4
							108.0
							20.2
							20.2
							30.2
							1,952.5
							2,147.2
							1,776.2
Cost of Services Provided by Other Departments							
NET COST OF THE PROGRAM							

Totals may not add up due to rounding.

Regular characters denote the planned spending.
Numbers in italics denote Total Authorities for 1999-2000.
Bold numbers denote actual expenditures/revenues in 1999-2000

Financial Table 3: Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

(in millions of dollars)

PROGRAM Business Line <i>Service Line</i>	1999-2000				
	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Spending	Total Authorities	Actual
GOVERNMENT SERVICES					
Real Property Services					
<i>Federal Accommodation and Holdings Services</i>	1,252.2	1,352.4	1,405.4	1,445.0	1,183.5
Real Property Services Revolving Fund	37.3	31.8	--	--	--
Real Property Disposition Revolving Fund	(16.8)	(23.8)	(18.5)	(18.5)	(17.5)
	1,272.7	1,360.4	1,387.0	1,426.5	1,166.0
Supply Operations Service					
Vote	151.3	111.6	105.0	138.8	136.7
Optional Services Revolving Fund	8.2	0.1	(0.1)	(0.1)	(3.5)
	159.4	111.7	104.9	138.6	133.2
Receiver General	99.4	98.2	98.3	100.3	93.5
Public Service Compensation	47.0	53.9	52.0	55.7	57.8
Government Telecommunications and Informatics Services (GTIS)					
GTIS Revolving Fund	2.2	6.6	--	--	(2.1)
Consulting and Audit Canada (CAC)					
CAC Revolving Fund	(3.1)	(2.7)	(1.1)	(1.1)	(3.5)
Translation Bureau					
Vote	37.5	41.1	37.6	41.3	40.3
Translation Bureau Revolving Fund	3.8	2.6	6.3	6.3	(7.2)
	41.3	43.7	44.0	47.7	33.1
Communications Coordination Services					
Vote	--	71.9	58.9	79.5	77.2
Optional Services Revolving Fund	--	6.5	0.7	0.7	1.7
	--	78.4	59.6	80.2	79.0
Operational Support					
<i>IM/IT - Departmental Operations</i>	152.6	178.2	123.8	178.8	176.3
<i>Corporate Management</i>	86.8	84.2	83.6	103.3	93.4
	239.4	262.4	207.4	282.1	269.7
GOVERNMENT SERVICES TOTAL	1,858.3	2,012.6	1,951.9	2,130.0	1,826.7
CROWN CORPORATIONS					
Old Port of Montreal Corporation Inc.	9.0	14.2	7.8	24.3	24.3
Queens Quay West Land Corporation	4.1	3.5	3.0	3.0	3.0
CROWN CORPORATIONS TOTAL	13.1	17.7	10.8	27.4	27.3
DEPARTMENT TOTAL	1,871.4	2,030.3	1,962.7	2,157.4	1,854.0

Totals may not add up due to rounding.

Financial Table 4: Resource Requirements by Organization and Business Line for 1999-2000

(in millions of dollars)

PROGRAM Business Line	BRANCH												
	Offices of the Minister and Deputy Minister			Government Telecommu- nications				Corporate Implemen- tation Group			Communi- cations		
	Real Property Services	Supply Operations Service	Government Operational Service	Government and Informatics Services	Consulting and Audit Canada	Translation Bureau	Human Resources	Audit and Review	Communi- cations	Coordi- nation Services	Legal Services	Total	
GOVERNMENT SERVICES													
Real Property Services	-	1,387.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,387.	
	-	1,166.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,166.	
Supply Operations Service	-	-	104.9	-	-	-	-	-	-	-	-	104.9	
	-	-	133.2	-	-	-	-	-	-	-	-	133.2	
Receiver General	-	-	-	98.3	-	-	-	-	-	-	-	98.3	
	-	-	-	93.5	-	-	-	-	-	-	-	93.5	
Public Service Compensation	-	-	-	52.0	-	-	-	-	-	-	-	52.0	
	-	-	-	57.8	-	-	-	-	-	-	-	57.8	
Government Telecommunications and Informatics Services	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	(2.1)	-	-	-	-	-	-	-	(2.1)	
Consulting and Audit Canada	-	-	-	-	(1.1)	-	-	-	-	-	-	(1.1)	
	-	-	-	-	(3.5)	-	-	-	-	-	-	(3.5)	
Translation Bureau	-	-	-	-	-	44.0	-	-	-	-	-	44.0	
	-	-	-	-	-	33.1	-	-	-	-	-	33.1	
Communications Coordination Services	-	-	-	-	-	-	-	-	-	59.6	-	59.6	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	79.0	-	79.0	
Operational Support	5.5	17.3	0.2	32.7	124.0	-	2.1	13.4	6.6	4.6	1.1	207.4	
	3.0	24.2	1.5	25.4	174.3	-	2.5	24.6	6.6	6.4	1.2	269.7	
TOTAL GOVERNMENT SERVICES	5.5	1,404.2	105.1	182.9	124.0	44.0	2.1	13.4	6.6	4.6	1.1	1,951.	
	3.0	1,190.2	134.7	176.6	172.2	33.1	2.5	24.6	6.6	6.4	1.2	1,826.	
CROWN CORPORATIONS													
Old Port of Montreal Corporation Inc.	-	-	-	-	-	-	7.8	-	-	-	-	7.8	
	-	-	-	-	-	-	24.3	-	-	-	-	24.3	
Queens Quay West Land Corporation	-	-	-	-	-	-	3.0	-	-	-	-	3.0	
	-	-	-	-	-	-	3.0	-	-	-	-	3.0	
TOTAL CROWN CORPORATIONS	-	-	-	-	-	-	10.8	-	-	-	-	10.8	
	-	-	-	-	-	-	27.3	-	-	-	-	27.3	
TOTAL DEPARTMENT	5.5	1,404.2	105.1	182.9	124.0	44.0	12.9	13.4	6.6	4.6	1.1	1,962.	
	3.0	1,190.2	134.7	176.6	172.2	33.1	29.8	24.6	6.6	6.4	1.2	1,854.	

Totals may not add up due to rounding.

Regular characters denote the planned spending.

Bold numbers denote actual expenditures/revenues in 1999-2000.

Financial Table 5: Respendable Revenues by Business Line

<i>(in millions of dollars)</i>					
PROGRAM	1999-2000				
Business Line	Actual	Actual	Planned	Total	
<i>Service Line</i>	1997-98	1998-99	Revenues	Authorities	Actual
GOVERNMENT SERVICES					
Real Property Services					
<i>Federal Accommodation and Holdings</i>					
Rentals and Concessions	327.6	310.3	247.5	323.6	323.6
<i>Services</i>					
Real Property Services Revolving Fund					
Recoveries of Disbursements on Behalf of Clients	809.3	488.9	501.6	501.6	495.8
Fee Revenues from Real Property					
Related Common Services	117.1	102.6	106.5	106.5	120.0
	926.4	591.5	608.1	608.1	615.8
Real Property Disposition Revolving Fund					
Sales of Real Properties	21.9	27.8	22.0	22.0	21.6
	948.3	619.3	630.1	630.1	637.5
	1,275.9	929.6	877.6	953.7	961.1
Supply Operations Services					
<i>Vote</i>					
Major Crown Projects	10.9	12.2	6.7	14.2	14.2
Acquisitions	8.7	9.3	6.5	10.7	10.7
Canadian General Standards Board	--	--	2.5	2.6	2.6
Others	4.0	3.9	3.0	3.0	3.0
	23.6	25.4	18.7	30.6	30.6
Optional Services Revolving Fund					
Traffic	38.4	43.9	52.8	52.8	42.1
Crown Assets Distribution	1.7	5.7	2.7	2.7	2.0
Locally Shared Support Services	9.0	7.2	7.5	7.5	6.5
Software Brokerage / Benchmarking	10.0	9.4	8.7	8.7	12.0
Others	--	--	7.0	7.0	9.9
	59.1	66.3	78.7	78.7	72.4
	82.7	91.7	97.4	109.3	103.0
Receiver General					
Payments Services	29.8	26.6	23.4	22.0	22.0
Public Service Compensation					
Compensation Services	2.8	2.2	3.5	3.4	3.4
Personnel Application	0.7	0.3	--	0.3	0.3
	3.5	2.5	3.5	3.7	3.7

Financial Table 5: Respendable Revenues by Business Line (cont'd)

(in millions of dollars)

PROGRAM Business Line Service Line	1999-2000				
	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Revenues	Total Authorities	Actual
Government Telecommunications and Informatics Services					
Telecommunication Revenue	190.0	165.0	145.7	145.7	144.4
Informatics and Others	220.2	0.7	--	--	--
	410.2	165.7	145.7	145.7	144.4
Consulting and Audit Canada					
Consulting and Audit Services	92.9	100.0	72.3	72.3	113.4
Translation Bureau					
Revolving Fund					
Translation Services	108.8	123.8	116.1	116.1	141.0
Interpretation Services	2.3	1.8	2.1	2.1	2.8
Terminology Services	0.5	0.3	0.5	0.5	1.0
	111.6	125.9	118.7	118.7	144.7
Communications Coordination Services					
Vote					
Depository Services Program	--	0.1	0.1	0.2	0.2
Customer Services and Industry Relations	--	--	--	4.3	4.3
Strategic Communications	--	--	--	0.8	0.8
Information Delivery Services	--	--	--	2.0	2.0
Internal Recoveries and Others	--	--	--	3.7	3.7
	--	0.1	0.1	10.9	10.9
Revolving Fund					
Customer Services and Industry Relations (formerly reported as Exposition and Audio-Visual Services)	19.7	4.2	12.0	12.0	--
Info-Canada Service					
- Publishing and Depository Services	13.7	7.4	9.3	9.3	6.0
- Canada Gazette	2.7	2.4	3.6	3.6	2.4
Information Delivery Services	--	3.8	3.7	3.7	--
Procurement Services, Contracting and Others	3.1	2.7	4.7	4.7	2.8
	39.2	20.5	33.2	33.2	11.1
	39.2	20.6	33.4	44.1	21.9
Operational Support					
IM/IT Services	--	26.5	27.7	77.3	77.3
Ministerial Regional Offices	1.7	2.0	1.8	2.4	2.4
Internal Recoveries and Others	63.4	46.9	41.3	36.5	36.5
	65.1	75.4	70.7	116.2	116.2
Total Respendable Revenues	2,110.9	1,538.1	1,442.6	1,585.7	1,630.5

Totals may not add up due to rounding.

Notes: (1) There are no revenues in the Crown Corporations Program.

(2) The Real Property Services 1997-1998 and 1998-1999 actual figures were restated to reflect the new financial framework. The 1999-2000 Planned Spending and Total Authorities were also restated for comparative purposes.

Financial Table 6: Non-Respendable Revenues

(in millions of dollars)

PROGRAM	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Revenues	Total Authorities	Actual
GOVERNMENT SERVICES					
Rental and Concessions	0.1	--	--	--	--
Reimbursement of Municipal Grants from Montreal Airport	2.2	--	--	--	--
Docks	4.7	3.4	4.0	4.0	3.6
Refund of Previous Year's Expenditures	11.3	2.0	--	--	5.6
Adjustment to Payables at Year End	8.4	8.2	--	--	19.1
Good and Services Tax	11.8	8.5	9.7	9.7	4.9
Canada Post Corporation:					
- Interests	7.8	3.9	--	--	--
- Dividends	10.0	12.0	--	--	12.6
- Return on Investment	--	200.0	--	--	--
Canada Lands Company Dividends	20.4	46.8	--	--	26.7
Proceeds from Disposal of Surplus Crown Assets	0.3	0.6	--	--	0.3
Benefits and Overhead Reimbursed	7.3	14.1	16.7	16.7	17.1
Miscellaneous Non-tax Revenues:					
- Donations to the Crown	0.2	1.2	--	--	0.3
- Seized Properties	9.5	14.4	--	--	17.5
- Others	4.9	2.0	--	--	0.3
Total Non-Respendable Revenues	98.8	317.1	30.4	30.4	108.0

Totals may not add up due to rounding.

Note: Not available by Business Line.

Financial Table 7: Statutory Payments by Business Line

(in millions of dollars)

PROGRAM Business Line	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
GOVERNMENT SERVICES					
Real Property Services	43.2	105.6	2.2	6.2	6.2
Supply Operations Service	--	--	14.8	17.3	17.3
Receiver General	--	--	5.0	5.0	5.0
Public Service Compensation	--	--	5.8	6.9	6.9
Government Telecommunications and Informatics Services	--	--	--	--	--
Communications Coordination Services	--	--	0.2	1.0	1.0
Operational Support	34.5	59.2	27.1	30.8	30.8
Total Statutory Payments	77.8	164.8	55.1	67.4	67.4

Totals may not add up due to rounding.

Note: Includes contributions to employee benefits plan (CEBP), Minister's salary and car allowance, spending of proceeds from the disposals of surplus Crown assets, refunds of amounts credited to revenues in previous years, collection agency fees, Northumberland Strait crossing subsidy payment and Grants to municipalities and other taxing authorities. In 1997-1998 and 1998-1999, CEBP was charged to Operational Support. In 1999-2000, CEBP has been split by business line.

Financial Table 8: Transfer Payments by Business Line

(in millions of dollars)

PROGRAM Business Line	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
GOVERNMENT SERVICES					
Real Property Services					
GRANTS					
Grants to Municipalities and Other Taxing Authorities	4.5	59.7	--	3.4	3.4
CONTRIBUTIONS					
Perley Bridge Divestiture	--	--	--	1.7	1.7
Hudson Bay Port Company	--	--	--	2.3	2.2
Marine Remedial Works	0.1	0.8	--	--	--
Corporation of the City of Welland, Ontario	12.6	3.2	--	--	--
Industries Davie Inc.	20.0	--	--	--	--
	32.7	4.0	--	4.0	3.9
OTHER TRANSFER PAYMENTS					
Strait Crossing Finance Inc.	37.8	45.6	--	--	--
Total Transfer Payments	75.0	109.3	--	7.4	7.4

Totals may not add up due to rounding.

Note: Funding for payments of Grants to Municipalities and Other Taxing Authorities was devolved to the applicable custodial department in 1996-1997. The figures reported represent payments not recovered by year-end from custodial clients.

Financial Table 9: Capital Spending by Business Line

(in millions of dollars)

1999-2000					
PROGRAM	Actual	Actual	Planned	Total	
Business Line	1997-98	1998-99	Spending	Authorities	Actual
GOVERNMENT SERVICES					
Real Property Services	273.1	272.8	380.8	377.8	272.8
Total Capital Spending	273.1	272.8	380.8	377.8	272.8

Financial Table 10: Capital Projects by Business Line

(in thousands of dollars)

Business Line	Current	Actual	Actual	1999-2000	
	Estimated Total Costs			1997-98	1998-99
Real Property Services					
NOVA-SCOTIA					
Amherst - Dominion Public GOCB - Renovation	120	--	120	1,814	--
NEW BRUNSWICK					
St. George - GOCB - Construction	2,909	169	17	2,398	27
Saint John - Customs Building - Renovation	6,950	164	2,198	100	208
NEWFOUNDLAND					
Table Mountain - Environmental remediation	2,160	450	150	1,000	137
Argentia - Environmental remediation	71,780	9,344	10,524	19,000	12,121
QUEBEC					
Trois-Rivières - Parc Portuaire - Rehabilitation	1,994	--	1,511	1,195	424
Montreal - 3155 Cote de Liesse - Renovation	21,347	1,086	1,062	10,550	6,682
Montreal - 105 McGill / 400 Place d'Youville - Renovation	3,675	1,365	1,975	220	81
Montreal - Complexe Guy Favreau - Dalle / Membrane	7,704	--	1,648	2,604	1,910
NATIONAL CAPITAL REGION (QUEBEC)					
Hull - Laurier Tache Garage - Renovation	43,707	123	949	22,861	9,296
NATIONAL CAPITAL REGION (ONTARIO)					
Ottawa - M.G. Peakes Building - Renovation	17,380	2,762	4,165	5,107	2,390
Ottawa - West Memorial Building - Renovation	79,400	1,651	811	3,552	125
Ottawa - Standard Laboratory - Renovation	9,790	346	967	3,093	5,900
Ottawa - Sir John Carling - Renovation/ Addition	92,400	295	350	1,950	--
Ottawa - PANL Building - Wall Rehabilitation	9,983	806	4,737	2,696	2,852
Ottawa - CBC Building - Acquisition & Renovation	13,193	494	4,140	2,887	5,713
Ottawa - Data Centre / Building 16 - Renovation	7,735	735	5,591	1,067	1,018
Ottawa - Constitution - Renovation	4,580	809	3,150	750	454
NUNAVUT					
Iqaluit - GOCB - Construction	11,571	72	1,159	6,900	7,890

Financial Table 10: Capital Projects by Business Line (cont'd)

(in thousands of dollars)

Business Line	Current		1999-2000		
	Estimated	Actual	Actual	Planned	
	Total Costs	1997-98	1998-99	Spending	Actual
Real Property Services					
PARLIAMENTARY PRECINCT					
Ottawa - Centre Block - Emergency Masonry Repair	5,940	1,196	526	623	48
Ottawa - Library of Parliament - Renovation	78,015	1,504	3,320	11,003	3,828
Ottawa - Site Reconstruction	1,604	98	700	1,222	455
Ottawa - Ground Lighting System - Upgrade	2,687	415	679	202	127
Ottawa - Wellington Street Wall - Masonry and Iron Work	5,000	1,929	151	392	379
Ottawa - Centre/East Block - Tunnel Renovation	3,269	--	2,240	1,050	1,024
Ottawa - West Block - Furniture / Fixture / Equipment	30,003	136	11	500	1
Ottawa - West Block - Renovation	88,205	2,776	1,674	400	31
Ottawa - Parliament Hill Ground - Vaux Wall Repairs	4,089	149	1,388	550	1,054
Ottawa - Wellington Building- HVAC Renovation	2,973	141	174	1,650	36
Ottawa - Justice Building - Renovation	16,333	1,085	11,050	5,042	2,650
MANITOBA					
Lockport - St. Andrews Locks and Dam - Reconstruction	24,150	175	7,056	5,400	1,494
BRITISH COLUMBIA					
Northwest Highway - Reconstruction	479,577	20,268	17,234	13,500	13,260
Surrey - BBY Fraser - Construction	22,513	14,235	7,645	160	352
Total Capital Projects Spending	1,172,736	64,778	99,072	131,438	81,967

Notes: (1) This table includes Major Capital Projects with estimated total project costs in excess of \$1 million.

(2) GOCB stands for "Government of Canada Building".

Financial Table 11: Loans, Investments and Advances

(in millions of dollars)

PROGRAM	As at March 31		
	1998	1999	2000
GOVERNMENT SERVICES			
Royal Canadian Mint	40.1	40.0	40.0
Canada Post Corporation	80.0	--	--
Seized Property Working Capital Account	2.6	2.9	2.9
Total Program	122.7	42.9	42.9
CROWN CORPORATIONS			
Queens Quay West Land Corporation	45.8	45.8	45.8
Total Program	45.8	45.8	45.8
OTHER			
Miscellaneous accountable imprest and standing advances ⁽¹⁾	20.5	15.8	18.5
Total Loans, Investments and Advances ⁽²⁾	189.0	104.5	107.2

Totals may not add up due to rounding.

Notes: (1) The miscellaneous accountable imprest and standing advances represent the amounts recoverable from all federal departments and agencies by the Receiver General. The total amount authorized to be outstanding at anytime is \$22 million.

(2) Further details on the above loans, investments and advances can be found in Volume 1 of the Public Accounts.

Financial Table 12: Real Property Services Revolving Fund

Statement of Operations

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Revenue	117.1	106.2	108.8	108.8	120.0
Expenses					
Operating	117.1	108.7	108.8	108.8	122.2
Net loss from transferred operations	39.8	21.0	--	--	--
Total Expenses	156.9	129.7	108.8	108.8	122.2
Surplus (Deficit)	(39.8)	(23.5)	--	--	(2.2)

This table refers to the Fund's operating profit and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating profit or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the profit or loss do not require a direct cash outlay. The two can be reconciled as follows:

Statement of Changes in Financial Position and Projected Use of Revolving Fund Authorities

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Operating Activities:					
(Surplus) Deficit	39.8	23.5	--	--	2.2
Less items not requiring use of funds:					
Amortization	1.2	5.1	--	--	0.3
Provision for employee termination	5.1	2.8	--	--	0.1
Sub-total	33.5	15.6	--	--	1.8
Working capital change	7.3	8.8	--	--	(2.0)
Net financial resources (provided) used in operating activities	40.8	24.3	--	--	(0.2)
Investing Activities:					
Capital assets:					
Net Acquisitions	--	7.0	--	--	0.2
Disposals / Adjustments	(0.9)	0.4	--	--	--
Net financial resources (provided by) used in investing activities	(0.9)	7.4	--	--	0.2
Financing Activities:					
Recoveries from annual appropriation	(2.6)	--	--	--	--
Net financial resources (provided by) used in financing activities	(2.6)	--	--	--	--
Authority (provided) used during the year	37.3	31.8	--	--	--
Write-off of employee departure program costs	--	(64.4)	--	--	--
Transfer of liabilities (net of assets)	--	--	--	--	18.8
Net authority (provided by) used at the start	75.5	112.8	80.2	80.2	80.2
Net authority (provided by) used at the end	112.8	80.2	80.2	80.2	99.0
Authority Limit	450.0	450.0	450.0	450.0	450.0
Unused authority carried forward	337.2	369.8	369.8	369.8	351.0

Totals may not add up due to rounding.

Note: The 1997-1998 and 1998-1999 actual figures were restated to reflect the transfer of activities to the Vote under the new financial framework. The 1999-2000 Planned Spending and Total Authorities were also restated for comparative purposes. Recoverable disbursements on behalf of clients are not included in Revenue and Expenses.

Financial Table 13: Real Property Disposition Revolving Fund

Statement of Operations

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Revenue	22.0	24.8	22.0	22.0	23.4
Expenses	3.4	3.8	3.5	3.5	3.5
Surplus (Deficit)	18.6	21.0	18.5	18.5	19.9

This table refers to the Fund's operating profit and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating profit or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the profit or loss do not require a direct cash outlay. The two can be reconciled as follows:

Statement of Changes in Financial Position and Projected Use of Revolving Fund Authorities

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Operating Activities:					
(Surplus) Deficit	(18.6)	(21.0)	(18.5)	(18.5)	(19.9)
Less items not requiring use of funds:					
Amortization	--	--	--	--	--
Working capital change	1.8	(2.8)	--	--	2.4
Authority (provided) used during the year	(16.8)	(23.8)	(18.5)	(18.5)	(17.5)
Payment to the Consolidated Revenue Fund	18.6	21.0	18.5	18.5	19.9
Net authority (provided by) used at the start of year	(3.2)	(1.4)	(1.4)	(1.4)	(4.3)
Net authority (provided by) used at the end of year	(1.4)	(4.3)	(1.4)	(1.4)	(1.9)
Authority Limit	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
Unused authority carried forward	6.4	9.3	6.4	6.4	6.9

Totals may not add up due to rounding.

Financial Table 14: Optional Services Revolving Fund

Statement of Operations

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Spending	1999-2000 Total Authorities	Actual
Revenue	100.2	80.3	111.9	111.9	83.0
Expenses					
Operating:					
Salaries and employee benefits	14.9	7.8	11.5	11.5	7.5
Product Cost	77.9	63.9	79.0	79.0	65.9
Amortization & Other operating costs	11.0	9.4	21.4	21.4	7.3
Interest	2.4	0.7	1.0	1.0	0.9
Net loss from transferred operations	--	3.2	--	--	--
Total Expenses	106.2	85.0	112.9	112.9	81.6
Surplus (Deficit)	(6.0)	(4.7)	(1.0)	(1.0)	1.4

This table refers to the Fund's operating profit and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating profit or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the profit or loss do not require a direct cash outlay. A reconciliation follows:

Statement of Changes in Financial Position and Projected Use of Revolving Fund Authorities

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Spending	1999-2000 Total Authorities	Actual
Operating Activities:					
(Surplus) Deficit	6.0	4.7	1.0	1.0	(1.4)
Less items not requiring use of funds:					
Amortization	0.5	0.1	0.7	0.7	0.1
Loss on disposal of capital assets	0.1	--	--	--	--
Provision for employee termination benefits	1.3	--	0.2	0.2	--
Sub-total	4.1	4.6	0.1	0.1	(1.5)
Working capital change	2.3	2.3	--	--	(0.5)
Payments on and change in other assets and	1.2	0.2	--	--	0.1
Net financial resources (provided) used in operating activities	7.6	7.1	0.1	0.1	(1.9)
Investing Activities:					
Capital assets:					
Net Acquisitions	0.6	--	0.5	0.5	0.1
Net financial resources (provided by) used in investing activities	0.6	--	0.5	0.5	0.1
Financing Activities:					
Net liabilities assumed	--	(0.5)	--	--	--
Net financial resources (provided by) used in financing activities	--	(0.5)	--	--	--
Authority (provided) used during the year	8.2	6.6	0.6	0.6	(1.8)
Authority to write off SIS accumulated deficit	(38.0)	--	--	--	--
Write-off of employee departure program costs	--	(2.7)	--	--	--
Net liabilities transferred from CCG	(0.3)	0.5	--	--	--
Net authority (provided by) used at the start of year	42.7	12.6	7.1	7.1	17.0
Net authority (provided by) used at the end of year	12.6	17.0	7.7	7.7	15.2
Authority Limit	200.0	200.0	200.0	200.0	200.0
Unused authority carried forward	187.4	183.0	192.3	192.3	184.8

Totals may not add up due to rounding.

Note: The 1998-1999 actual figures were restated to reflect the retroactive impact of a change in capitalization policy for capital assets as well as a transfer of certain activities to the Vote. It was not possible to restate the 1997-1998 actual figures.

Financial Table 15: Government Telecommunications and Informatics Services Revolving Fund

Statement of Operations

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		Actual
			Planned Spending	Total Authorities	
Revenue	185.5	164.1	145.7	145.7	143.5
Expenses					
Operating:					
Salaries and employee benefits	15.9	15.1	16.7	16.7	12.5
Product cost	160.9	139.8	118.6	118.6	120.4
Amortization & Other operating costs	11.8	18.6	9.5	9.5	10.6
Interest	0.5	1.0	0.9	0.9	0.2
Total Expenses	189.1	174.5	145.7	145.7	143.7
Surplus (Deficit)	(3.7)	(10.4)	--	--	(0.2)

This table refers to the Fund's operating profit and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating profit or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the profit or loss do not require a direct cash outlay. The two can be reconciled as follows:

Statement of Changes in Financial Position and Projected Use of Revolving Fund Authorities

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		Actual
			Planned Spending	Total Authorities	
Operating Activities:					
(Surplus) Deficit	3.7	10.4	--	--	0.2
Less items not requiring use of funds:					
Amortization of capital assets	2.3	0.5	2.0	2.0	0.7
Sub-total	1.4	9.9	(2.0)	(2.0)	(0.5)
Working capital change	(0.7)	(3.4)	--	--	(0.3)
Payments on and change in other assets and liabilities	7.8	(0.9)	--	--	(0.2)
Net financial resources used in operating activities	8.5	5.6	(2.0)	(2.0)	(1.0)
Investing Activities:					
Capital assets:					
Net Acquisitions	--	1.1	2.0	2.0	0.1
Disposals/Adjustments	--	(0.1)	--	--	(1.2)
Net financial resources used in investing activities	--	1.0	2.0	2.0	(1.1)
Financing Activities:					
Transfer of assets and accumulated surplus	(18.8)	--	--	--	--
Transfer of net assets to GTIS Vote	12.0	--	--	--	--
Transfer of net assets to OSRF	0.5	--	--	--	--
Net financial resources used in financing activities	(6.3)	--	--	--	--
Authority (provided) used during the year	2.2	6.6	--	--	(2.1)
Write-off of employee departure program costs	--	(7.6)	--	--	--
Return of accumulated surplus to the CRF	--	--	--	--	20.0
Net authority (provided by) used at the start of year	(11.2)	(9.1)	(16.3)	(16.3)	(22.6)
Net authority (provided by) used at the end of year	(9.1)	(22.6)	(16.3)	(16.3)	(4.7)
Authority Limit	64.0	64.0	64.0	64.0	45.0
Unused authority carried forward	73.1	86.6	80.3	80.3	49.7

Totals may not add up due to rounding.

- Notes: (1) As per Treasury Board decision #827175 on April 1, 1999, the draw down authority of the Fund was reduced by \$19 million and the accumulated surplus was reduced by \$20 million.
- (2) The 1998-1999 actual figures were restated to reflect the retroactive impact of a change in capitalization policy for capital assets as well as a transfer of certain activities to the Vote. It was not possible to restate the 1997-1998 actual figures.

Financial Table 16: Consulting and Audit Canada Revolving Fund

Statement of Operations

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Spending	1999-2000 Total Authorities	Actual
Revenue	94.3	100.0	72.3	72.3	113.7
Expenses					
Operating:					
Salaries and employee benefits	21.5	21.7	27.2	27.2	25.4
Product Cost	62.6	69.5	37.2	37.2	77.9
Amortization	0.9	0.1	0.9	0.9	0.1
Other operating costs	6.2	5.7	5.9	5.9	6.8
Interest	0.4	0.5	0.9	0.9	0.6
Total Expenses	91.6	97.5	72.1	72.1	110.8
Surplus (Deficit)	2.7	2.5	0.2	0.2	2.9

This table refers to the fund's operating profit and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating profit or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the profit or loss do not require a direct cash outlay. The two can be reconciled as follows:

Statement of Changes in Financial Position and Projected Use of Revolving Fund Authorities

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	Planned Spending	1999-2000 Total Authorities	Actual
Operating Activities:					
(Surplus) Deficit	(2.7)	(2.5)	(0.2)	(0.2)	(2.9)
Less items not requiring use of funds:					
Amortization	1.0	0.1	0.9	0.9	0.1
Loss on disposal of capital assets	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Provision for employee termination benefits	0.2	0.5	0.3	0.3	0.3
Sub-total	(4.0)	(3.1)	(1.4)	(1.4)	(3.3)
Working capital change	0.2	0.3	(0.2)	(0.2)	(0.2)
Net financial resources (provided) used in operating activities	(3.8)	(2.8)	(1.6)	(1.6)	(3.5)
Investing Activities:					
Capital assets:					
Net Acquisitions	0.7	0.1	0.5	0.5	--
Net financial resources (provided by) used in investing activities	0.7	0.1	0.5	0.5	--
Authority (provided) used during the year	(3.1)	(2.7)	(1.1)	(1.1)	(3.5)
Reimbursement of employee termination benefit	(2.9)	(0.4)	--	(0.2)	(0.2)
Other transactions carried forward	--	(4.9)	--	--	--
Write-off of employee departure program costs	--	(2.2)	--	--	--
Net authority (provided by) used at the start of year	23.8	17.8	9.6	9.6	7.7
Net authority (provided by) used at the end of year	17.8	7.6	8.5	8.3	4.0
Authority Limit	30.0	25.1	25.1	25.1	25.1
Unused authority carried forward	12.2	17.5	16.6	16.8	21.1

Totals may not add up due to rounding.

Note: The 1998-1999 actual figures were restated to reflect the retroactive impact of a change in capitalization policy for capital assets. It was not possible to restate the 1997-1998 actual figures.

Financial Table 17: Translation Bureau Revolving Fund

Statement of Operations

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Revenue	112.2	126.4	118.7	118.7	144.5
Expenses					
Operating:					
Salaries and employee benefits	71.7	80.6	79.4	79.4	89.0
Amortization	2.0	0.2	1.2	1.2	0.1
Other operating costs	42.8	49.5	44.5	44.5	51.1
Interest	--	--	0.1	0.1	--
Total Expenses	116.5	130.3	125.2	125.2	140.2
Surplus (Deficit)	(4.3)	(3.9)	(6.5)	(6.5)	4.3

This table refers to the fund's operating profit and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating profit or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the profit or loss do not require a direct cash outlay. The two can be reconciled as follows:

Statement of Changes in Financial Position and Projected Use of Revolving Fund Authorities

(in millions of dollars)

	Actual 1997-98	Actual 1998-99	1999-2000		
			Planned Spending	Total Authorities	Actual
Operating Activities:					
(Surplus) Deficit	4.3	3.9	6.5	6.5	(4.3)
Less items not requiring use of funds:					
Amortization of capital assets	2.0	0.2	1.2	1.2	0.1
Provision for compensation	0.1	--	--	--	--
Provision for employee termination benefits	1.4	1.7	1.1	1.1	2.0
Sub-total	0.7	2.0	4.2	4.2	(6.4)
Working capital change	0.5	(0.3)	(0.1)	(0.1)	0.9
Change in other assets and liabilities	1.1	--	1.0	1.0	--
Net financial resources (provided) used in operating activities	2.3	2.4	5.1	5.1	(7.3)
Investing Activities:					
Capital assets:					
Net Acquisitions	1.5	0.2	1.2	1.2	0.1
Net financial resources (provided by) used in investing activities	1.5	0.2	1.2	1.2	0.1
Authority (provided) used during the year	3.8	2.6	6.3	6.3	(7.2)
Authority to delete operating losses	(4.2)	(3.3)	(5.1)	(5.1)	--
Write-off of employee departure program costs	--	(3.0)	--	--	--
Reimbursement of employee termination benefit	(1.2)	(1.0)	--	(0.3)	(0.3)
Net authority (provided by) used at the start of year	2.8	1.2	(2.1)	(2.1)	(3.5)
Net authority (provided by) used at the end of year	1.2	(3.5)	(0.9)	(1.2)	(11.0)
Authority Limit	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0
Unused authority carried forward	73.8	78.5	75.9	76.2	86.0

Totals may not add up due to rounding

Note: The 1998-1999 actual figures were restated to reflect the retroactive impact of a change in capitalization policy for capital assets. It was not possible to restate the 1997-1998 actual figures.

Financial Table 18: Defence Production Revolving Fund

Statement of Operations

Note: Parliament authorized a total drawdown of \$100 million for the Defence Production Revolving Fund. There are currently no activities in this Revolving Fund.

Financial Table 19: Contingent Liabilities

<i>(in millions of dollars)</i>			
	As of March 31		
	1998	1999	2000
Total Claims Outstanding	502.6	627.3	241.0

- Notes: (1) Theses contingent amounts arise from approximately 100 cases of pending litigation related to contract disputes, damages to property or personal injuries.
- (2) While these cases are in various stages of litigation, it is not the policy of the Department to comment on their expected outcomes. They must, however, be recognized as potential liabilities against the Crown and are therefore presented for information purposes only.

Section V — Departmental Overview

Mandate

PWGSC acts as a common service agency for the Government of Canada with a legislative mandate to provide the departments, boards and agencies of the federal government with services in support of their programs. PWGSC services are determined by a recognized common need across government or by the requirements of public policy. The department has a responsibility for investigating and developing services that will increase efficiency in government contracting.

The Department of Public Works and Government Services Act, passed in July 1996, sets out the legal authorities for PWGSC services, including: construction, maintenance and repair of public works and federal real property; provision of office accommodation and other facilities; provision of architectural and engineering advice and services; planning for and acquisition of supplies and services; planning and co-ordinating informatics and telecommunications services; consulting and audit services; and the provision of translation and related services. The Act makes clear the department's authority to administer all federal real property not explicitly placed by legislation under the administration of another federal department, board, or agency. The Act also supports the Minister's responsibilities as Receiver General, and provides the authority for administrative and other services in relation to benefits, superannuation and pension plans and disbursement of pay to persons employed in the Public Service of Canada.

Departmental Objective

Our goal is to provide the best value for taxpayers' dollars in common and central services for the Government of Canada, with due regard for the important values of prudence, probity and transparency. By focusing on what the department does best – providing cost-effective services to government – PWGSC helps departments focus on what they do best.

Departmental Organization

PWGSC's major activities are found in the department's Government Services Program and are organized by Business Line as follows:

- ♦ Real Property Services
 - Federal Accommodation and Holdings
 - Services

- ♦ Supply Operations Service
- ♦ Receiver General
- ♦ Public Service Compensation
- ♦ Government Telecommunications and Informatics Services
- ♦ Consulting and Audit Canada
- ♦ Translation Bureau
- ♦ Communications Coordination Services
- ♦ Operational Support
 - IM/IT Departmental Operations
 - Corporate Management

PWGSC's Crown Corporations Program authorizes and issues payments to certain Crown corporations pursuant to agreements approved by the Governor in Council. The Program has two Business Lines.

- ♦ Old Port of Montreal Corporation Inc.
- ♦ Queens Quay West Land Corporation

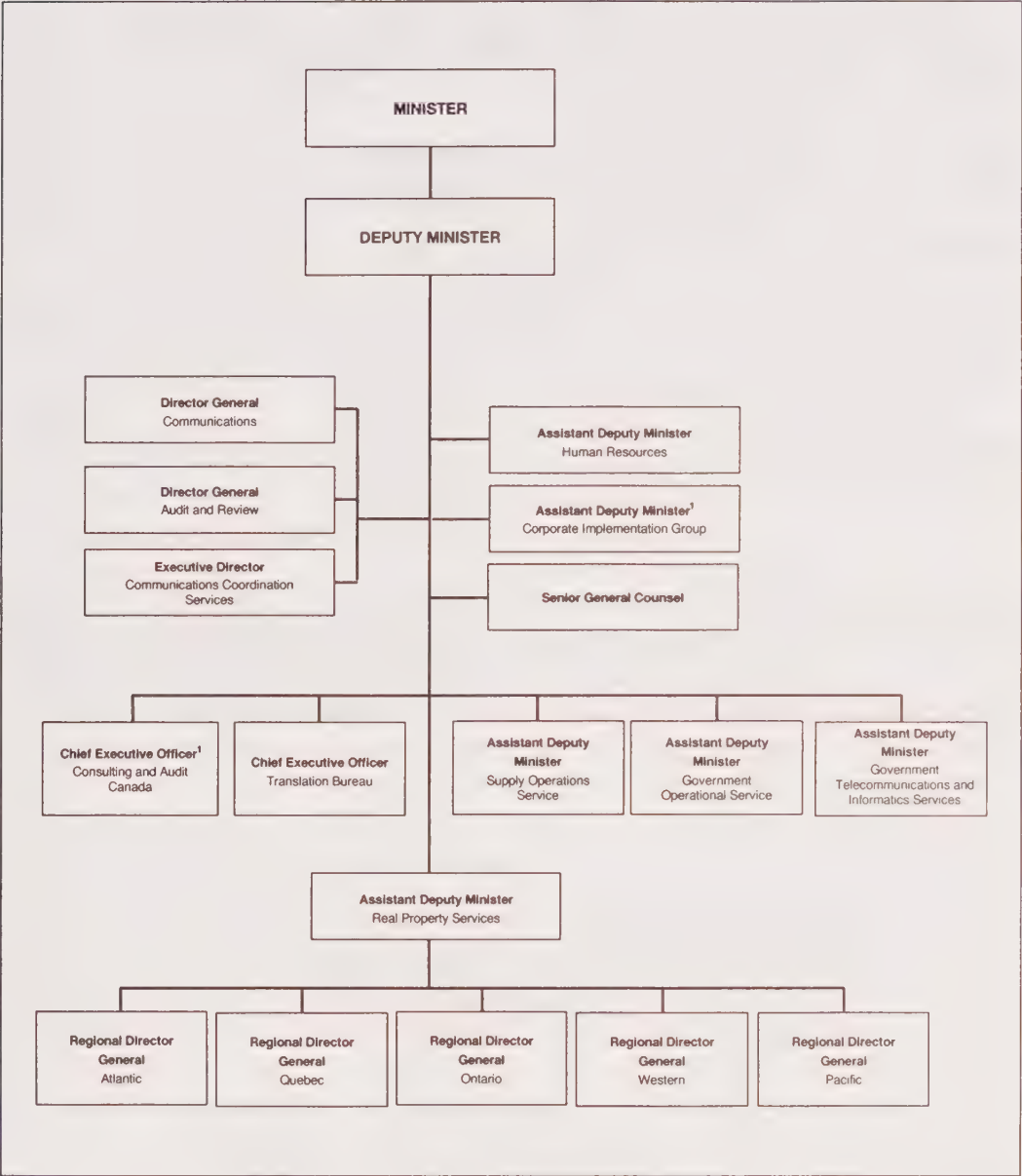
The department uses a variety of organizational and financial structures in fulfilling its mandate. The financial summaries presented in this Report reflect the use of appropriations and revolving funds to finance departmental activities.

Departmental Summary 1999-2000			
	<i>(in millions of dollars)</i>		
	Planned Spending	Total Authorities	Actual
GOVERNMENT SERVICES PROGRAM			
▪ Operating, Capital and Statutory Votes			
Gross Expenditures	2,328.6	2,649.7	2,365.7
Less: Respendable Revenues	364.0	507.0	507.0
Net Expenditures	1,964.6	2,142.6	1,858.7
▪ Revolving Funds Authorities			
Gross Expenditures	1,066.0	1,066.0	1,091.4
Less: Respendable Revenues	1,078.7	1,078.7	1,123.4
Net Resources (Provided) Used	(12.6)	(12.6)	(32.1)
GOVERNMENT SERVICES PROGRAM TOTAL	1,951.9	2,130.0	1,826.7
CROWN CORPORATIONS PROGRAM	10.8	27.4	27.3
DEPARTMENTAL TOTAL	1,962.7	2,157.4	1,854.0

Totals may not add up due to rounding.

Note: Effective April 1, 1999, the Planned Spending figures reflect the Real Property Services Revolving Fund (RPSRF) operations according to its new financial framework. Under this new framework, internal services to PWGSC are recorded directly in the Federal Accommodation and Holdings Service Line, while services provided to other government departments remain in the RPSRF.

PWGSC Organization Chart



Note: ¹ Incumbent occupies both positions.

Real Property Services

Objective

To support government and clients in program delivery through the provision of expert advice and a full range of real property services on a fee-for-services basis; through the management of a diverse portfolio of office and general purpose real property and other assets in the custody of the Minister in order to provide appropriate accommodation and related value-added services, including strategic advice to federal tenants, clients and other asset users; and through optimizing the federal investment in the assets.

Description

Real Property Services (RPS) Business Line activities centre on two principal functions: real property stewardship and real property services. Using a net-voted appropriation, RPS provides leadership and stewardship as custodian of federal office and common-use facilities as well as various engineering works (e.g., bridges and dams). Related to this activity, RPS provides productive work environments for some 160,000 federal public servants (100 departments and agencies) and manages an inventory of some 6.0 million square metres of space at an annual net appropriation of approximately \$1.3 billion. Included in this inventory are national treasures such as the Parliamentary Precinct and heritage assets across Canada.

The RPS Business Line also provides expert and value-added professional and technical real property services (including architectural and engineering, real estate, and property and facilities management) to other departments and agencies. These services are provided on a fully optional basis and are charged at comparable market-based rates and managed through the RPS Revolving Fund. The services function also encompasses the administration, on behalf of the federal government, of Payments-in-Lieu of Taxes and the Real Property Disposition Revolving Fund, which facilitates the disposal of properties surplus to the needs of the government.

Supply Operational Services

Objective

To provide quality procurement and procurement-related common services to federal government departments and to provide quality disposal services for federal government departments.

Description

The Supply component provides common services for acquiring goods and services on behalf of the federal government. It manages the supply process by assisting client departments with requirements definition, undertaking bid solicitation, evaluation and selection, and contract negotiation and administration. It also provides auxiliary services such as market research to identify what products are available from suppliers; product planning; method-of-supply studies; maintenance of a statistical data base and reporting capability; policy framework; policy review and promulgation; and the technological infrastructure to support the electronic procurement function. In addition, Supply encompasses responsibility for all procurement-related aspects of Major Crown Projects.

Supply also includes certain specialized activities: marine inspection and technical services; cost analysis support; management of Crown-owned production assets; industrial security and personnel security screening services for PWGSC and industry; development and maintenance of consensus standards and conformity assessment services; management of seized property (assets seized as a result of being obtained from the proceeds of crime); central freight, travel management, and household goods removal services; and, transportation advisory services.

The Crown Assets Distribution (CAD) component provides disposal services for all federal government departments and agencies. Disposal methods include sale, transfer, trade-in, donation, lease, loan and destruction.

Receiver General

Objective

To manage the operations of the federal treasury, including issuing Receiver General payments for major government programs, and to maintain the Accounts of Canada and produce the Government’s financial statements.

Description

The Receiver General Business Line is responsible for the receipt, transfer, holding, disbursement, reconciliation and monitoring of public money on behalf of the Government of Canada. The Business Line issues Receiver General payments, redeems and validates these instruments and Employment Insurance Warrants. It maintains the Accounts of Canada and provides interim reports, produces the Public Accounts of Canada and maintains the Central Accounting System. As a derivative of the above activity, the Receiver General provides optional related financial services to departments and agencies.

Public Service Compensation

Objective

To provide cost-effective, accurate, and timely common services, including payments and account processing, in the areas of payroll, benefits and pension plan administration.

Description

Public Service Compensation administers government payroll and pension processes, including the development and maintenance of computer systems and a national service office infrastructure, in order to allow departments to administer pay and benefits in accordance with the collective agreements and compensation policies established by Treasury Board and for the purpose of the administration of the Public Service Superannuation Act (PSSA). It also provides specialized pension services to National Defence and the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) for the administration of their plans.

Government Telecommunications and Informatics Services

Objective

To enable on-line government (e-Government) by connecting people and technology.

Description

Government Telecommunications and Informatics Services (GTIS) acts as a key delivery agent of the Government of Canada's Information Management/Information Technology (IM/IT) Federated Infrastructure, which provides a secure delivery channel for electronic commerce and electronic service delivery government-wide. It also provides optional IM/IT services supporting the program delivery requirements of all federal departments, including PWGSC. GTIS provides leadership in supporting government-wide initiatives to solve fundamental IM/IT issues, development of a secure electronic delivery channel, IM/IT risk management and community renewal. Its services are delivered through partnership arrangements with the private sector and public sector institutions.

GTIS offers the following types of services:

- ♦ Strategic Services, focusing on development of government portfolio strategies and key technology partnerships, Government of Canada IM/IT community renewal through *The Institute* and software sharing within the Government of Canada and with other levels of government through the *Software Exchange Service*;
- ♦ Secure Electronic Commerce and Emerging Technologies Services, focusing on provision of electronic commerce services and deployment of the Federated Infrastructure, which provides a secure electronic delivery channel for government;
- ♦ Applications Management Services, focusing on productivity, quality and enhancement of common support applications and information management;
- ♦ Network and Computer Services, focusing on end-to-end accountability and optimization of IM/IT network and computer services;
- ♦ Telecommunications Services, focusing on brokering telecommunications services from the private sector to meet the needs of small- and medium-sized departments; and
- ♦ Management Services, focusing on modernizing management and administrative practices to enhance GTIS efficiency.

Consulting and Audit Canada

Objective

To make a leading contribution, through its staff and the services they provide, to the improvement of public sector management and operations in Canada and abroad; and to balance the costs of operating Consulting and Audit Canada with the revenues received from charging clients for services.

Description

Consulting and Audit Canada (CAC) is a Special Operating Agency that provides, on an optional and fee-for-service basis, consulting and audit services to federal government departments and agencies across Canada. Services may also be made available to foreign governments and international organizations. CAC helps clients to provide better service by improving public sector management, operations and administration, while meeting the priorities and needs of government. CAC stresses excellence in client service and the sharing of public sector expertise. Consulting, assurance, accounting and audit services focus on areas of particular relevance to the federal government and evolve with the needs of public service managers and the priorities of government. A few examples of CAC's services include program management and review, information technology development and review, financial management and approaches to risk management and comptrollership along with a wide variety of audit services. More than half of CAC services are delivered through partnering with the private sector via subcontracting, with the remainder delivered by in-house resources.

Translation Bureau

Objective

To provide quality and cost effective translation, interpretation and terminology products and services to Parliament, the judiciary, and federal departments and agencies; upon request, to provide those products and services to other governments in Canada and to international organizations; and to balance the costs of operating the Bureau with income from appropriation and revenues received for products and services.

Description

The Translation Bureau was established as a Special Operating Agency in 1995. The Bureau's translations services (official languages and over 100 other languages) to other federal government departments and agencies are optional and are provided on a cost-recovery basis. It receives vote funding for providing translation and interpretation services to Parliament and for supplying other government departments and agencies with standardized terminology and certain conference interpretation services. The Bureau maintains the mandate to standardize the use of terminology in the federal public service.

Communications Coordination Services

Objective

To support federal communications objectives by harmonizing the delivery of government information to Canadians and to provide effective communications support and co-ordination services to client departments.

Description

The CCS Business Line's services include advertising and public opinion research and media monitoring co-ordination, value-added communications-procurement services and Crown copyright administration. As well, there are the Public Access services which include: the Canada Gazette, the Depository Services Program (DSP), Canadian Government Publishing, the Government Enquiry Centre, The Canada Site (the Government of Canada primary Internet site) and Publiservice.

These services are key to fulfilling the Government of Canada’s communications objectives. They fulfil a public policy need and/or they provide shared common services to all government communicators, and serve individual client departments (e.g., procurement services) and the broader communications objectives of the Government of Canada (e.g., Government Enquiry Centre, electronic media monitoring, use of common design for signage and merchandising at collocated departmental booths at fairs and exhibitions, and the Depository Services Program).

Operational Support

Objective

To provide departmental infrastructure and support services to the Minister and Deputy Minister and PWGSC Business Lines. This involves information management, technology management, financial, administration, human resources and other services needed to support the achievement of departmental strategies and program objectives, in an effective and cost-efficient manner.

Description

Operational Support is comprised of two service lines: a suite of support services combined under Information Management/Information Technology (IM/IT) – Departmental Operations and Corporate Management.

The Information Management/Information Technology (IM/IT) – Departmental Operations Service Line includes the provision of information management and information technology (IM/IT) support to PWGSC operations and its Business Lines.

The Corporate Management Service Line includes providing support to the offices of the Minister and the Deputy Minister, providing corporate services on a national basis related to finance, communications, audit and review, human resources, materiel management, security, contracts claims resolution, corporate policy and planning, portfolio management, corporate secretary function and legal services.

Section VI — Other Information

Legislation Administered and Associated Regulations

PWGSC administers all, or portions of, the following federal statutes:

Anti-Personnel Mines Convention Implementation Act

Bridges Act

Canadian Arsenal Limited Divestiture Authorization Act

Defence Production Act

Dry Docks Subsidies Act

Expropriation Act

Federal District Commission Act

Garnishment, Attachment and Pension Diversion Act II

Government Property Traffic Act

Kingsmere Park Act

Municipal Grants Act (will be renamed Payment in Lieu of Taxes – Fall 2000)

Northumberland Strait Crossing Act (NB: Transferred to Department of Transport SI/99-5 however the Act was not amended to change the responsible Minister)

Ottawa River, an Act respecting certain works

Public Works and Government Services Act

Seized Property Management Act

Statutes Act, Publication of

Surplus Crown Assets Act

Translation Bureau Act

For Further Information:

Gerald Savard
Director General
Corporate Policy and Planning Sector
Government Operational Service Branch
(819) 956-1711

Ralph Sprague
Director General
Finance Sector
Government Operational Service Branch
(819) 956-8474

Internet Sites:

<http://www.pwgsc.gc.ca>
<http://www.canada.gc.ca>

Intranet Site:

<http://publiservice.gc.ca>

Index

- Aboriginal Training Program, 13
Agriculture Canada, 16
Accrual accounting, 5, 15, 39, 40
Accommodation, 5, 8, 9, 71, 74
Accounts of Canada, 1, 5, 15, 75
Alternative Forms of Delivery, 9, 10
Alternative Service Delivery, 18
Benefits Driven Procurement, 13
Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), 8, 15, 18
Canada Site, 1, 30, 31, 78
Canada Gazette, 31, 78
Central Services, 3, 5, 33, 71
Client Service Units (CSUs), 7, 42
Compensation, 1, 3, 5, 18, 19, 34, 72, 76
Construction, 7, 40, 43, 44, 71
Consulting and Audit Services, 1, 6, 71, 77
Contracting, 4, 9, 12, 31, 35, 39, 41, 71
Contracts Canada, 12
Department of National Defence (DND), 7, 9
Depository Services Program, 31, 78, 79
Direct Deposit, 5, 16, 43
Electronic commerce, 3, 6, 22, 76, 77
Electronic directory, 23
Electronic delivery, 6, 34, 76, 77
E-mail, 23, 30, 31
E-Government, 4, 6, 23, 76
Federated infrastructure, 6, 76, 77
Financial Information Strategy (FIS), 15, 18, 39, 40
Government Electronic Directory Service (GEDS), 23
Government Enterprise Network (GENet), 22
Government On-line, 4, 5, 6, 21, 22, 23, 34
Human Resources Development Canada (HRDC), 15
Indian and Northern Affairs Canada (INAC), 7, 40
Interpretation Services, 1, 6, 78
Kyoto Protocol, 8, 40
MERX™, 12
National Capital Commission (NCC), 8, Nunavut, 7, 16
Office of the Auditor General (OAG), 25
Old Port of Montreal Corporation Inc., 37, 72
Queens Quay West Land Corporation, 37, 72
Querium®, 28
Parliament, 1, 6, 8, 31, 41, 78
Partnership, 4, 7, 9, 15, 33, 35, 76
Pension Reform, 19
People Soft, 25
Procurement, 5, 6, 12, 13, 14, 21, 22, 31, 34, 39, 41, 42, 74, 75, 79
Public Key Infrastructure, 23
Public Service Superannuation Account, 18, 19
Real Property Disposition Revolving Fund, 10, 11, 74
Receiver General, 3, 5, 15, 16, 17, 34, 71, 72, 75
Special Operating Agency, 25, 28, 77, 78
Small business, 13
Technology, 1, 4, 6, 16, 19, 21, 26, 30, 33, 34, 35, 40, 76, 77, 79
Telecommunications, 3, 6, 21, 24, 39, 71, 72, 76, 77
Termium®, 28
Translations Services, 78
Service Canada, 6, 25, 30
Sustainable Development, 3, 5, 8, 25, 40, 41
Universal Classification Standard (UCS), 25, 26, 34
Veterans Affairs Canada, 7
Waste management, 40, 43, 44
Year 2000, 1, 3, 8, 13, 15, 18, 19, 21, 25, 28, 33, 35

- Achats, 13, 14, 21, 39, 42, 49
Achats axés sur les avantages, 13
Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), 8, 15, 18
Agriculture Canada, 16
An 2000, 1, 3, 9, 13, 15, 18, 19, 21, 25, 28, 33, 35, 36, 53
Annuaire électronique, 23
Autochtone entreprise,
Autres formes de prestation des services, 10,
18
Biens excédentaires de l'État, 6, 14
Bureau du vérificateur général, 26
Commerce électronique, 4, 6, 22, 23, 42, 80
Commission de la capitale nationale (CCN), 9
Comptabilité d'exercice, 6, 15, 39, 40
Comptes du Canada, 6, 15, 79
Construction, 7, 40, 45, 73
Contrats Canada, 12
Courrier électronique, 35
Dépôt direct, 6, 15, 16, 44
Développement des ressources humaines
Canada (DRHC), 15, 30
Développement durable, 3, 5, 8, 25, 27, 40, 41,
42
Expertise-conseil, 1, 3, 6, 25
Fonds renouvelable pour l'aliénation de biens
immobiliers, 10
Gazette du Canada, 31, 82
Gestion des déchets, 40, 44, 45
Gouvernement en direct, 6, 21, 22, 35
Infrastructure fédérée, 6, 80
Protocole de Kyoto, 9, 40, 47
Locaux, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 47, 49, 53, 73, 74, 77
Marchés, 4, 6, 10, 12, 13, 22, 32, 36, 39, 40,
41, 72, 77
MERX^{MC}, 13
Ministère de la Défense nationale, 8, 9, 79
Ministère des Affaires indiennes et du Nord
canadien (AINC), 7, 41
Anciens combattants Canada, 8
Norme générale de classification, 25, 34
Parlement, 1, 5, 6, 9, 41, 81, 82
Partenariats, 4, 6, 10, 15, 16, 27, 33, 80
Petites entreprises, 6, 10, 13, 27
Programme de services aux dépositaires, 82
Queens Quay West Land Corporation, 37, 74
Querium, 28
Receveur général, 6, 15, 16, 17, 34, 73, 79
Référence Canada, 82
Réforme des pensions, 19
Rémunération, 1, 3, 6, 18, 19, 20, 34, 74, 77,
79, 81
Service Canada, 6, 25, 30, 31
Services centraux, 73
Services d'annuaires électroniques du
gouvernement (SAEG), 23
Services d'interprétation, 1, 82
Services de conseils et vérification, 81
Services de traduction, 1, 6, 81
Services électroniques, 6, 21, 22, 23, 80
Site du Canada, 1, 30, 31, 82
Société du Vieux-Port de Montréal Incorporée
37, 74
Stratégie d'information financière (SIF), 33
Technologie, 4, 5, 6, 16, 19, 21, 24, 26, 31, 35,
53, 80, 81, 82
Télécommunications, 3, 6, 21, 24, 39, 73, 74,
80
Terminium[®], 28
Unités de service à la clientèle, 7

**Pour de plus amples renseignements,
communiquez avec :**

Gérald Savard
Directeur général
Secteur de la politique et de la planification ministérielles
Direction générale du service opérationnel au gouvernement
(819) 956-1711

Ralph Sprague
Directeur général
Secteur des finances
Direction générale du service opérationnel au gouvernement
(819) 956-8474

Sites Internet :

<http://www.lpsgc.gc.ca>
<http://www.canada.gc.ca>

Site Intranet :

<http://publisservice.gc.ca>

Section VI — Autres renseignements

Lois administrées et règlements connexes

TPSGC administrer, en totalité ou en partie, les lois fédérales suivantes :

Loi de mise en œuvre de la Convention sur les mines antipersonnel
Loi sur les ponts

Loi autorisant l'aliénation de la société Les Arsenaux canadiens limitée
Loi sur la production de défense

Loi sur les subventions aux bassins de radoub
Loi sur l'expropriation

Loi sur la Commission du district fédéral

Loi sur la saisie-arrest et la distraction de pensions, partie II
Loi relative à la circulation sur les terrains de l'Etat

Loi sur le parc de Kingsmere

Loi sur les subventions aux municipalités (sera renommée Paiements tenant lieu d'impôts fonciers à l'automne 2000)

Loi sur les normes de fabrication du drapeau national du Canada

Loi sur l'ouvrage de franchissement du détroit de Northumberland (Note : Loi transférée au ministère des Transports, SI/99-5; elle n'a toutefois pas été modifiée pour en changer le ministre responsable)

Loi sur la rivière des Outaouais

Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux
Loi sur l'administration des biens saisis

Loi sur la publication des lois

Loi sur les biens de surplus de la Couronne

Loi sur le Bureau de la traduction

Le Soutien opérationnel comprend deux gammes de services : Opérations ministérielles de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI-TI); d'une part, et Gestion ministérielle d'autre part.

La gamme de services de la Gestion de l'information et Technologie de l'information du Ministère comprend le soutien de la gestion de l'information et de la technologie de l'information apporté aux opérations et aux secteurs d'activité de TPSSGC.

La gamme de services de la Gestion ministérielle comprend le soutien aux cabinets du ministre et du sous-ministre, la prestation de services intégrés à l'échelle nationale dans les domaines des finances, des communications, de la vérification et de l'examen, des ressources humaines, de la gestion du matériel, de la sécurité, du règlement des différends contractuels, de la politique et de la planification ministérielles, de la gestion de portefeuille, de la fonction de secrétaire ministériel et des services juridiques.

Description

efficace.

Fournir l'infrastructure ministérielle et le soutien qui permettront au ministre, au sous-ministre et aux secteurs d'activité de TPSSGC de s'acquitter de leurs responsabilités. À cette fin, pourvoir aux besoins de gestion de l'information, de gestion de la technologie, de ressources financières, administratives et humaines, ainsi qu'aux autres besoins de services nécessaires pour appuyer la réalisation des objectifs en matière de stratégies et de programmes du Ministère, de manière rentable et

Objectif

Soutien opérationnel

Description

Le Bureau de la traduction est devenu un organisme de service spécial en avril 1995. Les services de traduction (dans les deux langues officielles et dans plus de 100 autres langues) offerts aux autres ministères et organismes fédéraux sont facultatifs et fournis selon le principe du recouvrement des coûts. Le Bureau reçoit des crédits pour assurer des services d'interprétation et de traduction au Parlement et pour fournir à d'autres ministères et organismes fédéraux des services de terminologie et certains services d'interprétation de conférence. Il continue aussi d'uniformiser la terminologie utilisée au sein de la fonction publique fédérale. Ces services permettent au gouvernement d'offrir ses programmes et services dans les deux langues officielles.

Services de coordination des communications

Objectif

Contribuer à l'atteinte des objectifs du gouvernement fédéral en matière de communications en harmonisant la présentation de l'information gouvernementale au Canada et offrir des services efficaces de soutien et de coordination en matière de communications aux ministères clients.

Description

Les services du secteur d'activité des Services de coordination des communications comprennent la coordination de la publicité, de la recherche sur l'opinion publique et de la surveillance des médias, des services d'acquisition et de communications à valeur ajoutée, et l'administration des droits d'auteur de la Couronne. De plus, les services d'accès public du secteur comprennent la publication de la *Gazette du Canada*, le Programme des services aux dépositaires, les services d'édition du gouvernement du Canada, Référence Canada, le Site du Canada (le principal site Internet du gouvernement canadien) et Publiservice.

Ces services jouent un rôle de premier plan pour ce qui est de permettre au gouvernement canadien de réaliser ses objectifs en matière de communications. Ils répondent à un besoin de la politique publique ou constituent des services communs partagés par tous les communicateurs du gouvernement tout en s'adressant à des ministères clients particuliers (services d'approvisionnement, par exemple). De plus, ils contribuent à l'atteinte des objectifs plus vastes du gouvernement en matière de communications (Référence Canada, la surveillance des médias électroniques, l'adoption d'une conception commune pour la signalisation et le marchandisage aux stands ministériels partagés dans les foires et les expositions et le Programme des services aux dépositaires, par exemple).

Contribuer de façon importante, par l'entremise des employés et au moyen des services fournis, à une meilleure gestion du secteur public et à l'amélioration des opérations au Canada et à l'étranger, et équilibrer les coûts de fonctionnement de Conseils et Vérification Canada et les recettes attribuables aux frais de services payés par les clients.

Conseils et Vérification Canada (CVC) est un organisme de service spécial qui fournit, contre rémunération, des services facultatifs de consultation et de vérification aux ministères et aux organismes fédéraux partout au Canada. Les services de CVC peuvent également être mis à la disposition des gouvernements étrangers et des organismes internationaux. CVC aide ses clients à donner un meilleur service en améliorant la gestion, les opérations et l'administration du secteur public, tout en respectant les priorités et les besoins du gouvernement. Il met l'accent sur l'excellence du service à la clientèle et le partage des compétences du secteur public. L'organisme porte également une grande attention aux aspects qui intéressent particulièrement le gouvernement fédéral et évolue en fonction des besoins des gestionnaires de la fonction publique et des priorités gouvernementales. Voici quelques exemples des services qu'offre Conseils et Vérification Canada : gestion et examen des programmes, élaboration et examen de technologies de l'information, gestion financière et approches liées à la gestion des risques et à la fonction de contrôle, et une gamme de services de vérification. Plus de la moitié des services de CVC sont assurés par la sous-traitance confiée au secteur privé, tandis que les autres sont fournis par des ressources internes.

Fournir des produits et des services de traduction, d'interprétation et de terminologie efficaces et rentables au Parlement, aux tribunaux et aux ministères et organismes fédéraux; fournir ces produits et services sur demande aux autres administrations publiques du Canada et aux organisations internationales, et en arriver à un équilibre entre les coûts de fonctionnement du Bureau de la traduction et les sommes provenant des crédits ainsi que les recettes générées par ces produits et services.

Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique

Objectif

Etablir un gouvernement électronique en se rapprochant des gens grâce à la technologie.

Description

Les Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique (SGTI) sont un des intervenants clés pour ce qui est de l'infrastructure fédérée de gestion de l'information et de technologie de l'information (GI-TI) du gouvernement du Canada, qui fournit une voie de communication protégée pour le commerce électronique et la prestation des services électroniques dans l'ensemble du gouvernement. Ils offrent aussi des services de GI-TI facultatifs pour la réalisation des programmes des ministères fédéraux dont ceux de TPSGC. Les SGTI exercent leur leadership pour appuyer les initiatives pangouvernementales visant à résoudre des problèmes fondamentaux de GI-TI, par exemple l'impératif de conversion à l'an 2000 et le renouvellement de la communauté de GI-TI. Ils offrent leurs services dans le cadre d'accords de partenariat avec le secteur privé et des institutions du secteur public.

Voici les types de services offerts par les SGTI :

- ◆ Services stratégiques, axés sur l'élaboration de stratégies pour le portefeuille du gouvernement et de partenariats technologiques clés, sur le renouvellement de la communauté de GI-TI dans l'administration fédérale par l'intermédiaire de l'Institut des professionnels de l'information du gouvernement et le partage de logiciels tant au sein du gouvernement fédéral qu'avec les autres paliers de gouvernement par l'entremise du Service d'échanges de logiciels;
- ◆ Services de commerce électronique et de technologies naissantes, axés sur la prestation des services de commerce électronique et sur le déploiement de l'infrastructure fédérée, qui constitue une voie de prestation électronique protégée pour le gouvernement;
- ◆ Services de gestion des applications, axés sur la productivité, la qualité et l'amélioration des applications de soutien communes et de gestion de l'information; Services de réseau et d'informatique, axés sur la responsabilité et l'optimisation de bout en bout des services de réseau et d'informatique pour la GI-TI;
- ◆ Services de télécommunications, axés sur le courtage des services de télécommunications auprès du secteur privé afin de répondre aux besoins des ministères de petite taille et de taille moyenne;
- ◆ Services de gestion, axés sur la modernisation des pratiques de gestion et d'administration afin d'accroître l'efficacité des SGTI.

Receveur général

Objectif

Gérer les activités liées au Trésor fédéral, notamment émettre les paiements du receveur général pour les principaux programmes du gouvernement, tenir les comptes du Canada et produire les états financiers du gouvernement.

Description

Le secteur d'activité du receveur général comprend les fonctions suivantes : réception, transfert, garde, décaissement, rapprochement et surveillance des fonds publics pour le gouvernement du Canada. Il émet les paiements du receveur général, rembourse et valide ces effets ainsi que les mandats d'assurance-emploi. Il tient les Comptes du Canada et fournit des rapports provisoires, prépare les Comptes publics du Canada et tient le système de comptabilité central à jour. Du fait des activités précitées, le receveur général fournit aux ministères et organismes des services financiers facultatifs connexes.

Rémunération de la fonction publique

Objectif

Fournir des services communs caractérisés par la rentabilité, la rigueur et la rapidité d'exécution, notamment effectuer des paiements et traiter des comptes, dans le cadre de l'administration de la paye, des avantages sociaux et des régimes de pension.

Description

Le secteur de la rémunération de la fonction publique (RFP) se charge d'administrer les processus de paye et de pension du gouvernement, notamment de mettre au point et d'entretenir des systèmes informatiques ainsi qu'une infrastructure nationale de bureaux de services afin de permettre aux ministères d'administrer la paye et les avantages sociaux conformément aux conventions collectives et aux politiques en matière de rémunération établies par le Conseil du Trésor et aux fins de l'administration de la Loi sur la pension de la fonction publique. Ce secteur d'activité offre également des services spécialisés relatifs aux pensions au ministère de la Défense nationale et à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pour l'administration de leurs régimes.

Service des approvisionnements

Objectif

Fournir aux ministères fédéraux des services communs de qualité en matière d'acquisition et d'aliénation.

Description

Le volet des Approvisionnements fournit des services communs d'acquisition de biens et de services pour le gouvernement fédéral. Il gère le processus d'acquisition en aidant les ministères clients à définir leurs besoins en lançant des appels d'offres, en évaluant et en choisissant les soumissions, ainsi qu'en négociant et en gérant des marchés. Il offre également des services auxiliaires, notamment la réalisation d'études de marché pour déterminer les produits offerts par les fournisseurs, la planification de produits, la réalisation d'études sur les méthodes d'approvisionnement, la tenue à jour de bases de données statistiques et d'outils servant à la production de rapports, l'établissement de cadres stratégiques, l'examen et la publication de politiques ainsi que l'entretien de l'infrastructure technologique qui sert de soutien aux fonctions électroniques utilisées pour les acquisitions. Il assume aussi la responsabilité de tous les aspects des grands projets de l'Etat liés aux acquisitions.

Ce secteur se charge aussi des activités spécialisées suivantes : inspections maritimes et services techniques; soutien de l'analyse des coûts; gestion des biens de production de l'Etat; services de sécurité industrielle et d'enquêtes de sécurité sur le personnel pour TPSCG et l'industrie; élaboration et mise à jour de normes d'application générale et services d'évaluation de la conformité; gestion des biens saisis (à la suite d'un crime); service central de transport de marchandises, services de gestion de voyages et de déménagement d'articles de ménage et, enfin, services de consultation en matière de transport.

Le volet de la Distribution des biens de la Couronne (DBC) fournit des services d'aliénation à tous les ministères et organismes fédéraux. Les méthodes d'aliénation des biens comprennent la vente, le transfert, l'échange, la donation, la location, le prêt et la destruction.

SERVICES IMMOBILIERS

Objectif

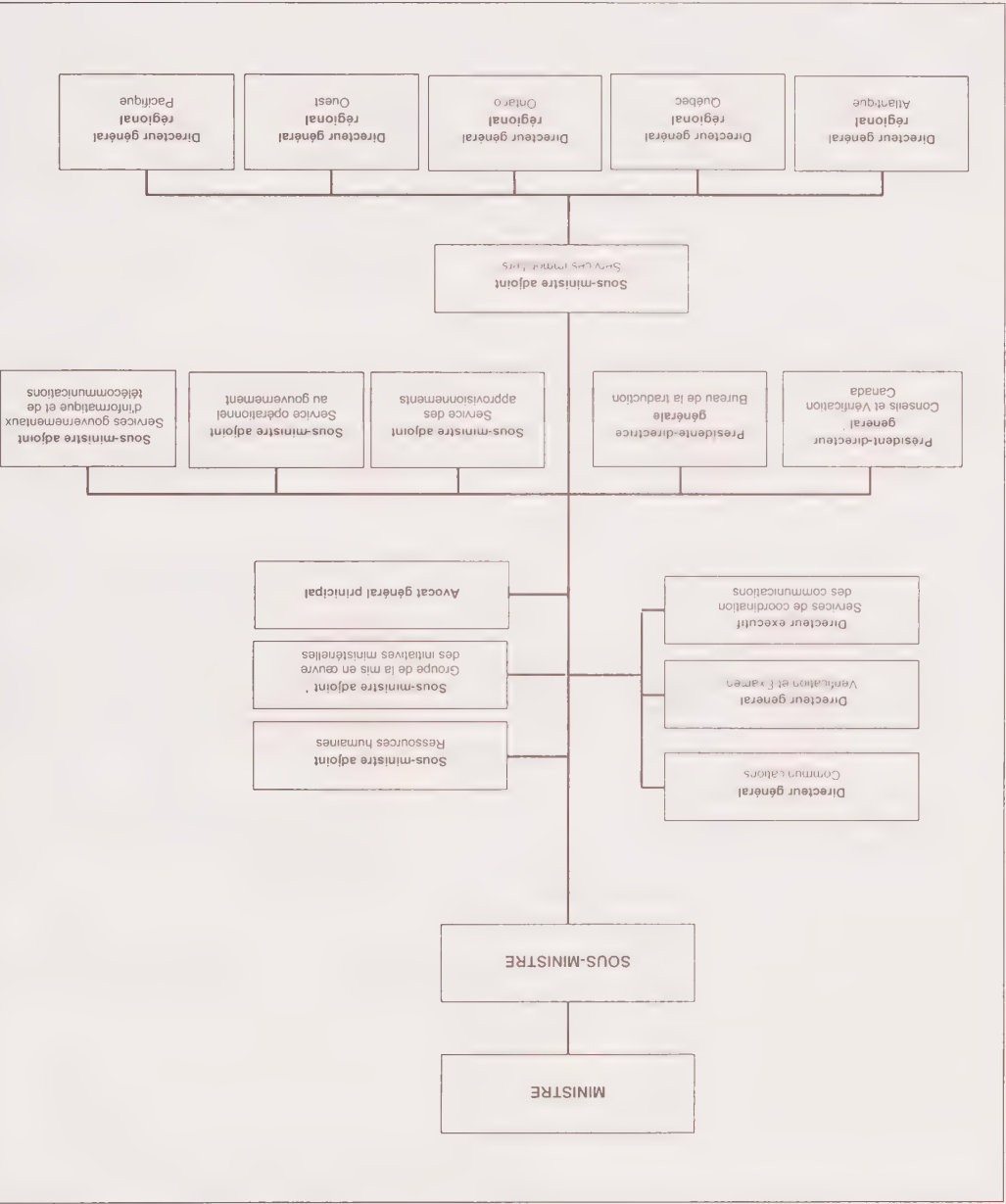
Soutenir le gouvernement et les clients dans l'exécution de programmes en fournissant des conseils spécialisés et toute une gamme de services immobiliers selon le régime de la rémunération des services et en gérant un portefeuille diversifié d'immuebles à bureaux et d'immuebles à usage général ainsi que d'autres biens dont le ministre est responsable, de façon à fournir des locaux appropriés et des services à valeur ajoutée connexes, y compris des conseils stratégiques aux locataires fédéraux, aux clients et aux autres utilisateurs de biens, et en optimisant les investissements du gouvernement fédéral dans les biens.

Description

Le secteur d'activité des Services immobiliers (SI) est axé sur deux fonctions principales : la gestion des biens immobiliers et les services immobiliers. Financés par un crédit net approuvé, les SI assument à titre de gardiens la direction et l'intendance des immuebles fédéraux à bureaux et des installations d'utilisation commune, ainsi que de différents ouvrages de génie (p. ex., ponts et barrages). Dans le cadre de cette fonction, les SI fournissent un milieu de travail productif à quelque 160 000 fonctionnaires fédéraux (100 ministères et organismes) et gèrent un ensemble de locaux d'une superficie d'environ 6 millions de mètres carrés, financé par un crédit annuel net d'environ 1,3 milliard de dollars. Cet ensemble de locaux comprend entre autres des trésors nationaux, tels que la cité parlementaire et de nombreux édifices patrimoniaux répartis dans l'ensemble du Canada.

Le secteur des SI fournit aussi des services immobiliers spécialisés et à valeur ajoutée d'ordre technique et professionnel (notamment dans les domaines de l'architecture et du génie, de l'immobilier et de la gestion des immuebles et des installations) aux autres ministères et organismes. Ces services sont entièrement facultatifs, offerts contre rémunération à des tarifs comparables à ceux du marché et gérés au moyen du Fonds renouvelable des Services immobiliers. Les SI administrent également, au nom du gouvernement fédéral, les paiements tenant lieu d'impôts ainsi que le Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers, utilisé pour l'aliénation des immuebles dont le gouvernement n'a plus besoin.

Organigramme de TPSCG



Nota : ¹ Le titulaire cumule les deux fonctions.

Sommaire ministériel 1999-2000			
(en millions de dollars)			
PROGRAMME DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX	Credits de fonctionnement, en capital et législatifs	Dépenses	
		Autorisations	Réelles
■ Crédits de fonctionnement, en capital et législatifs	Dépenses brutes	2 328,6	2 649,7
	Moins : Recettes disponibles	364,0	507,0
	Dépenses nettes	1 964,6	2 142,6
	■ Autorisations relatives aux fonds renouvelables	1 066,0	1 066,5
	Dépenses brutes	1 066,0	1 091,4
	Moins : Recettes disponibles	1 078,7	1 123,4
■ Crédits de fonctionnement, en capital et législatifs	Ressources nettes (fournies) utilisées	(12,6)	(12,3)
	TOTAL DU PROGRAMME DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX	1 952,0	2 130,4
	TOTAL DU PROGRAMME DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT	10,8	27,4
	TOTAL DU MINISTÈRE	1 962,7	2 157,7
		1 854,0	

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Nota: Depuis le 1^{er} avril 1999, les dépenses prévues du Fonds renouvelable des Services immobiliers (FRSI) sont présentées conformément au nouveau cadre financier de ce dernier. Sous ce nouveau cadre, les services internes fournis à TPSGC sont comptabilisés par la Gamme de services des locaux et biens fédéraux alors que les services fournis aux autres ministères du gouvernement demeureront comptabilisés par le FRSI.

Organisation du Ministère

Les principales activités de TPSSGC sont définies dans son Programme des services gouvernementaux et sont regroupées par secteur d'activité :

Programme des services gouvernementaux

- ◆ Services immobiliers
 - Gestion des locaux et des avoirs fédéraux
 - Services
- ◆ Service des approvisionnements
- ◆ Receveur général
- ◆ Rémunération de la fonction publique
- ◆ Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique
- ◆ Conseils et Vérification Canada
- ◆ Bureau de la traduction
- ◆ Services de coordination des communications
- ◆ Soutien opérationnel
 - Opérations ministérielles de GI-TI
 - Gestion ministérielle

Programme des sociétés d'Etat

- ◆ la Société du Vieux-Port de Montréal Inc.
- ◆ Queens Quay West Land Corporation

Le Ministère se sert de différentes structures organisationnelles et financières pour s'acquitter de son mandat. Les résumés financiers qu'il présente dans le présent Rapport tiennent compte de l'utilisation des crédits et des fonds renouvelables pour le financement des activités du Ministère.

Mandat

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) est un organisme de services communs qui a pour mandat de fournir aux ministères, aux conseils et aux organismes fédéraux des services pour appuyer l'exécution de leurs programmes. Ses services sont dictés par un besoin commun reconnu à l'échelle de l'administration fédérale ou par les exigences des politiques gouvernementales. Il incombe aussi au Ministère de mettre sur pied des services destinés à accroître l'efficacité et la rentabilité de la fonction publique et à améliorer l'intégrité et l'efficacité du processus de passation des marchés publics.

La Loi constituant le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux, votée en 1996, établit le fondement juridique des services offerts par TPSGC, notamment la construction, l'entretien et la réparation des travaux publics et des immeubles fédéraux; la fourniture de locaux à bureaux et d'autres installations; la fourniture de services et de conseils dans le domaine de l'architecture et du génie; la planification et l'acquisition de biens et de services; la planification et la coordination des services de télécommunications; les services de consultation et de vérification et les services de traduction et services connexes. La Loi établit avec précision les pouvoirs du Ministère en ce qui a trait à l'administration de tous les biens immobiliers fédéraux dont l'administration ne relève pas, en vertu d'une mesure législative, d'un autre ministère, organisme ou conseil fédéral. La Loi cautionne également les responsabilités du ministère en tant que receveur général et confère les pouvoirs associés à la prestation des services administratifs et autres se rapportant aux avantages sociaux, aux pensions et au versement de la paye des employés de la fonction publique du Canada.

Objectif du Ministère

Notre but est d'optimiser les recettes fiscales dans la prestation des services communs et des services centraux, en accordant toute l'importance voulue aux valeurs que représentent pour le gouvernement la prudence, la probité et la transparence. En mettant l'accent sur ce que le Ministère fait de mieux, à savoir fournir au gouvernement des services communs et centraux rentables, TPSGC aide les ministères à se concentrer sur ce qu'ils font de mieux.

Tableau financier 18 : Fonds renouvelable de la Production de la défense

Nota : Le Parlement a autorisé un prélèvement total de 100 millions de dollars pour le Fonds renouvelable de la Production de la défense. Aucune activité n'est prévue pour ce fonds au cours de la période de planification.

Tableau financier 19 : Passif éventuel

Total des revendications en instance		
1998	1999	2000
502,6	627,3	241,0
Au 31 mars		

(en millions de dollars)

Nota : (1) Ce passif éventuel est dû à environ 100 cas de litiges appréhendés concernant des différends contractuels, des dommages matériels ou des lésions corporelles.

(2) Ce n'est pas la politique du Ministère de commenter l'issue prévue des litiges qui se trouvent à différents stades. Il faut cependant reconnaître que l'Etat pourrait être reconnu responsable dans certains cas, et nous ne faisons état de ces litiges qu'à titre d'information.

Tableau financier 17 : Fonds renouvelable du Bureau de la traduction

Etat des opérations

	1999-2000			
	Réelles	Dépenses	Autorisations	Réelles
Recettes	Réelles	Dépenses	prévues	totales
1997-1998	112,2	126,4		
Réelles	80,6	79,4		
Fonctionnement :				
Salaires et avantages sociaux des employés	71,7	79,4		89,0
Amortissement	2,0	1,2		0,1
Autres coûts de fonctionnement	42,8	44,5		51,1
Intérêts	--	0,1		--
Total des dépenses	116,5	130,3	125,2	140,2
Excédent (déficit)	(4,3)	(3,9)	(6,5)	4,3

Ce tableau montre les pertes et profits de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Les pertes et profits de fonctionnement du fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul des profits ou des pertes, ne pas exiger de débours directs. Les deux peuvent être rapprochés comme suit :

Etat des flux de trésorerie et utilisation prévue de l'autorisation du fonds renouvelable

(en millions de dollars)

	1999-2000			
	Réelles	Réelles	Dépenses	Autorisations
1997-1998	1998-1999	1998-1999	prévues	totales
Activités de fonctionnement :				
(Excédent) déficit	4,3	3,9	6,5	6,5
Moins éléments ne requérant aucune				
utilisation de fonds :				
Amortissement des immobilisations	2,0	0,2	1,2	1,2
Provision pour compensation	0,1	--	--	--
Provision pour indemnités de cessation				
d'emploi	1,4	1,7	1,1	1,1
Sous-total	0,7	2,0	4,2	4,2
Variation du fonds de roulement	0,5	(0,3)	(0,1)	(0,1)
Paielements et variation des autres éléments				
d'actif et de passif	1,1	--	1,0	1,0
Ressources financières nettes utilisées				
(fournies) dans les activités de fonctionnement	2,3	2,4	5,1	5,1
Activités de financement :				
Immobilisations :				
Acquisitions nettes	1,5	0,2	1,2	1,2
Ressources financières nettes utilisées				
(fournies) dans les activités d'investissement	1,5	0,2	1,2	1,2
Autorisation utilisée (fournie) au cours de	3,8	2,6	6,3	6,3
l'exercice				
Autorisation de radier la perte de				
fonctionnement	(4,2)	(3,3)	(5,1)	(5,1)
Radiation des coûts engagés pour les				
programmes de départ des employés	--	(3,0)	--	--
Recouvrement des indemnités de cessation				
d'emploi	(1,2)	(1,0)	--	(0,3)
Imputation nette accumulée sur				
l'autorisation du fonds au début de	2,8	1,2	(2,1)	(2,1)
l'exercice				
Imputation nette accumulée sur				
l'autorisation de fonds à la fin de l'exercice	1,2	(3,5)	(0,9)	(1,2)
Limite de l'autorisation	75,0	75,0	75,0	75,0
Autorisation non utilisée reportée	73,8	78,5	75,9	76,2
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				

Nota : Les données de 1998-1999 ont été redressées afin de refléter de façon rétrospective le changement apporté à la politique de comptabilisation des immobilisations. Il a été impossible de redresser les données de 1997-1998.

Tableau financier 16 : Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada

État des opérations

	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles
	1997-1998	1998-1999	prévues	Autorisations totales
Recettes	94,3	100,0	72,3	72,3
Dépenses				
Fonctionnement :				
Salaires et avantages sociaux des employés	21,5	21,7	27,2	27,2
Coût des produits	62,6	69,5	37,2	37,2
Amortissement	0,9	0,1	0,9	0,9
Autres coûts de fonctionnement	6,2	5,7	5,9	5,9
Intérêts	0,4	0,5	0,9	0,9
Total des dépenses	91,6	97,5	72,1	72,1
Excédent (déficit)	2,7	2,5	0,2	0,2

Ce tableau montre les pertes et profits de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Les pertes et profits de fonctionnement du fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul des profits ou des pertes, ne pas exiger de débours directs. Les deux peuvent être rapprochés comme suit :

État des flux de trésorerie et utilisation prévue de l'autorisation du fonds renouvelable

(en millions de dollars)

	Réelles	Réelles	Dépenses	Réelles
	1997-1998	1998-1999	prévues	Autorisations totales
Activités de fonctionnement :				
(Excédent) déficit	(2,7)	(2,5)	(0,2)	(0,2)
Moins éléments ne requérant aucune utilisation de fonds :				
Amortissement	1,0	0,1	0,9	0,9
Perte sur l'aliénation d'immobilisations	0,1	0,0	0,0	0,0
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	0,2	0,5	0,3	0,3
Sous-total	(4,0)	(3,1)	(1,4)	(1,4)
Variation du fonds de roulement	0,2	0,3	(0,2)	(0,2)
Ressources financières nettes utilisées (fournies) dans les activités de fonctionnement	(3,8)	(2,8)	(1,6)	(1,6)
Activités d'investissement :				
Immobilisations :				
Acquisitions nettes	0,7	0,1	0,5	0,5
Ressources financières nettes utilisées (fournies) dans les activités d'investissement	0,7	0,1	0,5	0,5
Autorisation utilisée (fournie) au cours de l'exercice	(3,1)	(2,7)	(1,1)	(1,1)
Recouvrement des indemnités de cessation	(2,9)	(0,4)	--	(0,2)
Réajustement de l'autorité de dépenser	--	(4,9)	--	--
Radiation des coûts engagés pour les programmes de départ des employés	--	(2,2)	--	--
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	23,8	17,8	9,6	9,6
Imputation nette accumulée sur l'autorisation de fonds à la fin de l'exercice	17,8	7,6	8,5	8,3
Limite d'autorisation	30,0	25,1	25,1	25,1
Autorisation non utilisée reportée	12,2	17,5	16,6	16,8
				21,1

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Nota : Les données de 1998-1999 ont été redressées afin de refléter de façon rétrospective le changement apporté à la politique de comptabilisation des immobilisations. Il a été impossible de redresser les données de 1997-1998.

Tableau financier 15 : Fonds renouvelable des Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique

Etat des opérations				
(en millions de dollars)				
1999-2000	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles
Autorisations	prévues	prévues	prévues	prévues
1999-2000	1997-1998	1998-1999	1998-1999	1998-1999
Réelles	185,5	164,1	145,7	145,7
Dépenses				
Fonctionnement :				
Salaires et avantages sociaux des employés	15,9	15,1	16,7	16,7
Coût des produits	160,9	139,8	118,6	118,6
Amortissement et autres coûts de fonctionnement	11,8	18,6	9,5	9,5
Intérêts	0,5	1,0	0,9	0,9
Total des dépenses	189,1	174,5	145,7	145,7
Excédent (déficit)	(3,7)	(10,4)	--	--

Ce tableau montre les pertes et profits de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Les pertes et profits de fonctionnement du fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul des profits ou des pertes, ne pas exiger de débours directs. Les deux peuvent être rapprochés comme suit :

Etat des flux de trésorerie et utilisation prévue de l'autorisation du fonds renouvelable

(en millions de dollars)				
1999-2000	Autorisations	prévues	Réelles	Réelles
1999-2000	1997-1998	1998-1999	1998-1999	1998-1999
Réelles				
Activités de fonctionnement :				
(Excédent) déficit	3,7	10,4	--	--
Moins éléments ne requérant aucune utilisation de fonds :				
Amortissement des immobilisations	2,3	0,5	2,0	2,0
Sous - total	1,4	9,9	(2,0)	(2,0)
Variation du fonds de roulement	(0,7)	(3,4)	--	--
Passif	7,8	(0,9)	--	--
Ressources financières nettes utilisées (fournies) dans les activités de fonctionnement	8,5	5,6	(2,0)	(2,0)
Activités d'investissement :				
Immobilisations :				
Acquisitions nettes	--	1,1	2,0	2,0
Aliénations / ajustements	--	(0,1)	--	--
Ressources financières nettes utilisées (fournies) dans les activités d'investissement	--	1,0	2,0	2,0
Activités de financement :				
Transfert d'actifs et du surplus accumulé	(18,8)	--	--	--
Transfert d'actif net au crédit	12,0	--	--	--
Transfert d'actif net au FRSO	0,5	--	--	--
Ressources financières nettes utilisées (fournies) dans les activités de financement	(6,3)	--	--	--
Autorisation utilisée (fournie) au cours de l'exercice	2,2	6,6	--	--
Radiation des coûts engagés pour les programmes de départ des employés	--	(7,6)	--	--
Transfert d'actif net aux FRSO	--	--	--	--
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(11,2)	(9,1)	(16,3)	(16,3)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(9,1)	(22,6)	(16,3)	(16,3)
Limite de l'autorisation	64,0	64,0	64,0	64,0
Autorisation non utilisée reportée	73,1	86,6	80,3	80,3

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Nota : (1) Selon la décision du Conseil du Trésor (# 827175), l'autorisation de prélever du Fonds SGTI a diminué de \$19M et le surplus accumulé a été réduit de \$20M.

(2) Les données de 1998-1999 ont été redressées afin de refléter de façon rétrospective le changement apporté à la politique de comptabilisation des immobilisations ainsi que certains transferts d'activités au crédit. Il a été impossible de redresser les données de 1997-1998.

Tableau financier 14 : Fonds renouvelable des services optionnels

Etat des opérations

1999-2000		1998-1999		1997-1998	
Réelles	Autorisations	Réelles	prévues	Réelles	prévues
Recettes	83,0	100,2	80,3	100,2	80,3
Dépenses	111,9	111,9	111,9	111,9	111,9
Fonctionnement :					
Salaires et avantages sociaux des employés	7,5	14,9	7,8	14,9	11,5
Coût des produits	65,9	77,9	63,9	77,9	79,0
Amortissement et autres coûts de fonctionnement	7,3	11,0	9,4	11,0	21,4
Intérêts	0,9	2,4	0,7	2,4	1,0
Perte nette des opérations transférées	--	--	3,2	--	--
Total des dépenses	81,6	106,2	85,0	106,2	112,9
Excédent (déficit)	1,4	(6,0)	(4,7)	(6,0)	(1,0)

Ce tableau montre les pertes et profits de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Les pertes et profits de fonctionnement du fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul des profits ou des pertes, ne pas exiger de débours directs. Les deux peuvent être rapprochés comme suit :

Etat des flux de trésorerie et utilisation prévue de l'autorisation du fonds renouvelable

(en millions de dollars)

1999-2000		1998-1999		1997-1998	
Réelles	Autorisations	Réelles	prévues	Réelles	prévues
Activités de fonctionnement :					
(Excédent) déficit	(1,4)	6,0	4,7	1,0	1,0
Moins éléments ne requérant aucune utilisation de fonds :					
Amortissement	0,1	0,5	0,1	0,7	0,7
Perte sur l'aliénation d'immobilisations	--	0,1	--	--	--
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	--	1,3	--	0,2	0,2
Sous-total	(1,5)	4,1	4,6	0,1	0,1
Variation du fonds de roulement	(0,5)	2,3	2,3	--	--
de passif	0,1	1,2	0,2	--	--
Ressources financières nettes utilisées (fournies)	--	7,6	7,1	0,1	0,1
Activités d'investissement :					
Immobilisations :					
Acquisitions nettes	0,1	0,6	--	0,5	0,5
Ressources financières nettes utilisées (fournies)	0,1	0,6	--	0,5	0,5
dans les activités d'investissement	0,1	0,6	--	0,5	0,5
Activités de financement :					
Transfert des actifs nets des SGTI	--	--	(0,5)	--	--
Ressources financières nettes utilisées (fournies)	--	--	(0,5)	--	--
dans les activités de financement	--	--	(0,5)	--	--
Autorisation utilisée (fournie) au cours de l'exercice	(1,8)	8,2	6,6	0,6	0,6
Autorisation de radier le déficit accumulé par AAS	--	(38,0)	--	--	--
Radiation des coûts engagés pour les programmes de départ des employés	--	--	--	--	--
Passifs nets assumés de GCC	--	--	(2,7)	--	--
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	17,0	42,7	12,6	7,1	7,1
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	15,2	12,6	17,0	7,7	7,7
Limite de l'autorisation	200,0	200,0	200,0	200,0	200,0
Autorisation non utilisée reportée	184,8	187,4	183,0	192,3	192,3

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Nota : Les données de 1998-1999 ont été redressées afin de refléter de façon rétrospective le changement apporté à la politique de comptabilisation des immobilisations ainsi que certains transferts d'activités au crédit. Il a été impossible de redresser les données de 1997-1998.

biens immobiliers

(en millions de dollars)

1999-2000	Réelles	1997-1998	1998-1999	Dépenses prévues	autorisations	Réelles
	Recettes	22,0	24,8	22,0	22,0	23,4
	Dépenses	3,4	3,8	3,5	3,5	3,5
	Excédent (déficit)	18,6	21,0	18,5	18,5	18,5
						19,9

Ce tableau montre les pertes et profits de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Les pertes et profits de fonctionnement du fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul des profits ou des pertes, ne pas exiger de débours directs. Les deux peuvent être rapprochés comme suit :

Etat des flux de trésorerie et utilisation prévue de l'autorisation du fonds renouvelable

(en millions de dollars)

	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles
	1997-1998	1998-1999	Dépenses pré vues	Autorisations totales	Réelles
Activités de fonctionnement :	(18,6)	(21,0)	(18,5)	(18,5)	(19,9)
Moins éléments ne requérant aucune utilisation de fonds : Amortissement	--	--	--	--	--
Variation du fonds de roulement	1,8	(2,8)	--	--	2,4
Autorisation utilisée (fournie) au cours de l'exercice	(16,8)	(23,8)	(18,5)	(18,5)	(17,5)
Paiement au Trésor	18,6	21,0	18,5	18,5	19,9
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(3,2)	(1,4)	(1,4)	(1,4)	(4,3)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(1,4)	(4,3)	(1,4)	(1,4)	(1,9)
Limite de l'autorisation	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Autorisation non utilisée reportée	6,4	9,3	6,4	6,4	6,9

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau financier 12 : Fonds renouvelable des Services immobiliers

Etat des opérations (en millions de dollars)

1999-2000	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles
Autorisations	Dépenses	prévues	1998-1999	1997-1998	1997-1998
120,0	108,8	108,8	106,2	117,1	117,1
122,2	108,8	108,8	108,7	117,1	117,1
--	--	--	21,0	39,8	39,8
Total des dépenses	122,2	108,8	129,7	156,9	156,9
Excédent (déficit)	(2,2)	--	(23,5)	(39,8)	(39,8)

Ce tableau montre les pertes et profits de fonctionnement du fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Les pertes et profits de fonctionnement du fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul des profits ou des pertes, ne pas exiger de débours directs. Les deux peuvent être rapprochés comme suit :

Etat des flux de trésorerie et utilisation prévue de l'autorisation du fonds renouvelable

(en millions de dollars)

1999-2000	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles
Autorisations	Dépenses	prévues	1998-1999	1997-1998	1997-1998
2,2	--	--	23,5	39,8	39,8
Moins éléments ne requérant aucune utilisation de fonds :					
Amortissement	--	--	5,1	1,2	1,2
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	--	--	2,8	5,1	5,1
Sous-total	--	--	7,9	6,3	6,3
Variation du fonds de roulement	--	--	15,6	33,5	33,5
Ressources financières nettes utilisées (fournies) dans les activités de fonctionnement	--	--	8,8	7,3	7,3
Activités d'investissement :					
Immobilisations :					
Acquisitions nettes	--	--	7,0	--	--
Aliénations / ajustements	--	--	0,4	(0,9)	(0,9)
Ressources financières nettes utilisées (fournies) dans les activités d'investissement	--	--	6,6	(0,9)	(0,9)
Activités de financement :					
Recouvrement des crédits annuels	--	--	--	(2,6)	(2,6)
Ressources financières nettes utilisées (fournies) dans les activités de financement	--	--	--	(2,6)	(2,6)
Autorisation utilisée (fournie) au cours de l'exercice	--	--	31,8	37,3	37,3
Radiation des coûts engagés pour les programmes de départ des employés	--	--	--	--	--
Transfert des passifs nets	--	--	--	--	--
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	80,2	80,2	112,8	75,5	75,5
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	99,0	80,2	80,2	112,8	112,8
Limite de l'autorisation	450,0	450,0	450,0	450,0	450,0
Autorisation non utilisée reportée	351,0	369,8	369,8	337,2	337,2

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Nota : Les données réelles de 1997-1998 et 1998-1999 des Services immobiliers ont été redressées pour refléter le nouveau cadre financier. Les dépenses prévues et les autorisations totales de 1999-2000 ont été redressées pour fins de comparaison. Les recouvrements des débours au nom des clients ne sont pas inclus dans les recettes et les dépenses.

(2) IGC signifie "immeuble du gouvernement du Canada".

Secteur d'activité	Estimation	courante des	Réelles	Réelles	Dépenses	Réelles
Services immobiliers	coûts totaux	1997-1998	1998-1999	prévues	1999-2000	
Ottawa - Système d'éclairage au sol - Amélioration	2 687	415	679	202	127	379
Ottawa - Mur de la rue Wellington - Maçonnerie et fer forgé	5 000	1 929	151	392	1 024	1
Ottawa - Édifice du Centre et de l'Est - Rénovation du tunnel	3 269	--	11	500	31	1 054
Ottawa - Édifice de l'Ouest - Mobilier et agencements	30 003	136	2 240	400	36	88 205
Ottawa - Édifice de l'Ouest - Rénovation	88 205	2 776	1 674	550	1 054	2 650
Ottawa - Terrains de la Cité - Réparation du mur Vaux	4 089	149	1 388	550	36	1 650
Ottawa - Édifice Wellington - CVAAC rénovation	2 973	141	174	1 650	36	1 650
Ottawa - Immeuble de la Justice - Rénovation	16 333	1 085	11 050	5 042	2 650	1 494
MANITOBA	24 150	175	7 056	5 400	1 494	13 260
Lockport - Ecluses et barrages St-Andrews - Reconstruction	479 577	20 268	17 234	13 500	13 260	1 172 736
Autoroute du Nord-Ouest - Reconstruction	22 513	14 235	7 645	160	352	64 778
Surrey - Édifice Burnaby-Fraser - Construction	1 172 736	64 778	99 072	131 438	81 967	1 172 736
Total des projets d'immobilisations						

d'activité (suite)

Tableau financier 9 : Dépenses en immobilisations par secteur d'activité

PROGRAMME	Secteur d'activité				1999-2000		
	Réelles	Réelles	Dépenses	Autorisations	Réelles		
SERVICES GOUVERNEMENTAUX	1997-1998	1998-1999	prévues	totales			
						Services immobiliers	273,1
						Total des dépenses en immobilisations	273,1
							272,8
							272,8

Tableau financier 10 : Projets d'immobilisations par secteur d'activité

Secteur d'activité	Estimation		1999-2000	
	courante des	Réelles	Réelles	Dépenses Réelles
coûts totaux	1997-1998	1998-1999	prévues	

NOUVELLE-ÉCOSSE

Amherst - Édifice Dominion Public IGC - Rénovation

120 -- 120 1 814 --

NOUVEAU-BRUNSWICK

St-Georges - IGC - Construction

2 909 169 17 2 398 27

Saint John - Immeuble des douanes - Réfection

6 950 164 2 198 100 208

TERRE-NEUVE

Table Mountain - Décontamination

2 160 450 150 1 000 137

Argentia - Décontamination

71 780 9 344 10 524 19 000 12 121

QUÉBEC

Trois-Rivières - Parc Portuaire - Rénovation

1 994 -- 1 511 1 195 424

Montréal - 3155 Côte de Liesse - Rénovation

21 347 1 086 1 062 10 550 6 682

Montréal - 105, rue McGill / 400 place d'Youville - Rénovation

3 675 1 365 1 975 220 81

Montréal - Complexe Guy Favreau - Dalle/Membrane

7 704 -- 1 648 2 604 1 910

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE (Québec)

Hull - Garage Laurier Taché - Rénovation

43 707 123 949 22 861 9 296

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE (Ontario)

Ottawa - Immeuble M.G. Pearkes - Rénovation

17 380 2 762 4 165 5 107 2 390

Ottawa - Édifice commémoratif-ouest - Rénovation

79 400 1 651 811 3 552 125

Ottawa - Laboratoire d'étalonnage - Rénovation

9 790 346 967 3 093 5 900

Ottawa - Immeuble Sir John Carling - Rénovation, ajout

92 400 295 350 1 950 --

Ottawa - Édifice APBN - Réhabilitation des murs

9 983 806 4 37 2 696 2 852

Ottawa - Immeuble de la SRC - Acquisition, rénovation

13 193 494 4 140 2 887 5 713

Ottawa - Centre des données (immeuble no 16) - Rénovation

7 735 735 5 591 1 067 1 018

Ottawa - Immeuble de la Constitution - Rénovation

4 580 809 3 150 750 454

NUNAVUT

Iqaluit - IGC - Construction

11 571 72 1 159 6 900 7 890

CITÉ PARLEMENTAIRE

Ottawa - Édifice du Centre - Travaux de maçonnerie urgents

5 940 1 196 526 623 48

Ottawa - Librairie du Parlement - Rénovation

78 015 1 504 3 320 11 003 3 828

Ottawa - Reconstruction du site

1 604 98 700 1 222 455

Tableau financier 7 : Paiements législatifs par secteur d'activité

PROGRAMME				
Secteur d'activité				
Réelles	Réelles	Réelles	Dépenses	Réelles
1997-1998	1998-1999	1999	prévues	1999-2000
1999-2000				
Autorisations				
totales				
Réelles				
Services immobiliers	43,2	105,6	2,2	6,2
Services des approvisionnements	--	--	14,8	17,3
Receveur général	--	--	5,0	5,0
Rémunération de la fonction publique	--	--	5,8	6,9
Services de coordination des communications	--	--	0,2	1,0
Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique	--	--	--	--
Soutien opérationnel	34,5	59,2	27,1	30,8
Total des paiements législatifs	77,8	164,8	55,1	67,4

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Notas: Comprend les cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés (RASÉ), le traitement et l'allocation pour automobile du Ministère, les dépenses de produits provenant de l'aliénation des surplus de biens de la Couronne, le recouvrement des montants crédités aux recettes d'exercices antérieurs, les frais des agences de recouvrement, le paiement de subvention au Strait Crossing Finance Inc. et les subventions aux municipalités et autres autorités taxatrices. Pour les années 1997-1998 et 1998-1999, les cotisations aux RASÉ ont été chargées au secteur d'activité Soutien opérationnel alors qu'en 1999-2000, la cotisation aux RASÉ a été répartie par secteur d'activité.

Tableau financier 8 : Paiements de transfert par secteur d'activité

PROGRAMME				
Secteur d'activité				
Réelles	Réelles	Réelles	Dépenses	Réelles
1997-1998	1998-1999	1999	prévues	1999-2000
1999-2000				
Autorisations				
totales				
Réelles				
Services immobiliers				
Subventions aux municipalités et autres autorités taxatrices	4,5	59,7	--	3,4
CONTRIBUTIONS				
Transfert du pont Perley	--	--	--	1,7
Contribution à la Hudson Bay Port Company	--	--	--	2,2
Travaux de réparation maritimes	0,1	0,8	--	--
Corporation de la ville de Welland, Ontario	12,6	3,2	--	--
Industries Davie Inc.	20,0	--	--	--
AUTRES PAIEMENTS DE TRANSFERT				
Strait Crossing Finance Inc.	37,8	45,6	--	--
Total des paiements de transfert	75,0	109,3	--	7,4

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Notas: Le financement des subventions aux municipalités et à d'autres autorités taxatrices est d'ordinaire la responsabilité du ministère compétent ayant la garde des biens immobiliers. Les subventions portées au crédit des paiements législatifs représentent les paiements nonrécupérés auprès des ministères responsables des biens.

Tableau financier 6 : Recettes non disponibles

(en millions de dollars)

PROGRAMME	Réelles 1997-1998	Réelles 1998-1999	1999-2000	
			Recettes prévues	Autorisations totales
SERVICES				
GOVERNEMENTAUX				
Location et concessions	0,1	--	--	--
Remboursement de subventions aux municipalités par les aéroports de Montréal	2,2	--	--	--
Bassins de radoub	4,7	3,4	4,0	4,0
Remboursement des dépenses de l'exercice précédent	11,3	2,0	--	--
Redressement des crédateurs à la fin de l'exercice	8,4	8,2	--	--
Taxe sur les produits et services	11,8	8,5	9,7	9,7
Société canadienne des postes :				
- Intérêts	7,8	3,9	--	--
- Dividendes	10,0	12,0	--	--
- Rendement des investissements	--	200,0	--	--
Dividendes de la Société immobilière du Canada Limitée	20,4	46,8	--	--
Produits de l'aliénation des surplus de biens de la Couronne	0,3	0,6	--	--
Remboursement des contributions aux régimes d'avantages sociaux et des frais généraux	7,3	14,1	16,7	16,7
Recettes non fiscales diverses :				
- Dons à l'État	0,2	1,2	--	--
- Biens saisis	9,5	14,4	--	--
- Autres	4,9	2,0	--	--
Total des recettes non - disponibles	98,8	317,1	30,4	30,4
108,0				

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Nota : Non disponible par secteur d'activité.

Tableau financier 5 : Recettes disponibles par secteur d'activité (suite)

PROGRAMME	1999-2000			
	Réelles	Réelles	prévues	Réelles
Secteur d'activité	1997-1998	1998-1999	prévues	Autorisations
Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique				
Services de télécommunications	190,0	165,0	145,7	144,4
Informatique et autres	220,2	0,7	--	--
Conseils et Vérification Canada	410,2	165,7	145,7	144,4
Services de conseils et de vérification	92,9	100,0	72,3	113,4
Bureau de la traduction	108,8	123,8	116,1	141,0
Fonds renouvelable	--	--	--	--
Services de la traduction	2,3	1,8	2,1	2,8
Services d'interprétation	0,5	0,3	0,5	1,0
Services de terminologie	111,6	125,9	118,7	144,7
Services de coordination des communications				
Programme des services de dépôt	--	0,1	0,1	0,2
Services à la clientèle et relations avec l'industrie	--	--	--	4,3
Communications stratégiques	--	--	--	0,8
Services de distribution de l'information	--	--	--	2,0
Recouvrements internes et autres	--	--	--	3,7
Fonds renouvelable des services optionnels				
Services à la clientèle et relations avec l'industrie	19,7	4,2	12,0	--
(reporté auparavant sous Services d'exposition et audio-visuels)	--	--	--	--
Service Info-Canada	13,7	7,4	9,3	6,0
- Services de publications gouvernementales	2,7	2,4	3,6	2,4
- Gazette du Canada	--	3,8	3,7	--
Services de distribution de l'information	3,1	2,7	4,7	2,8
Services d'achats, de passation des marchés et autres	39,2	20,5	33,2	11,1
Soutien opérationnel				
Services de GI/TI	--	26,5	27,7	77,3
Bureaux ministériels régionaux	1,7	2,0	1,8	2,4
Recouvrements internes et autres	63,4	46,9	41,3	36,5
Total des recettes disponibles	2 110,9	1 538,1	1 442,6	1 630,5

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Nota : (1) Il n'y a pas de recettes dans le Programme des sociétés d'État.

(2) Les données réelles de 1997-1998 et 1998-1999 des Services immobiliers ont été redressées pour refléter le nouveau cadre financier. Les dépenses prévues et les autorités totales de 1999-2000 ont été redressées pour fins de comparaison.

Tableau financier 5 : Recettes disponibles par secteur d'activité

PROGRAMME				
Secteur d'activité	Réelles	Réelles	Réelles	Réelles
1997-1998	1998-1999	prévues	Autorisations	Réelles
SERVICES GOUVERNEMENTAUX				
Services immobiliers				
Locaux et biens fédéraux	327,6	310,3	247,5	323,6
Location et concessions				
Services				
Fonds renouvelable des Services immobiliers				
Recouvrement des débours au nom des clients	809,3	488,9	501,6	495,8
Recettes provenant des services communs	117,1	102,6	106,5	120,0
relatifs aux services immobiliers				
Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	926,4	591,5	608,1	615,8
Vente des biens immobiliers	21,9	27,8	22,0	21,6
	948,3	619,3	630,1	637,5
	1 275,9	929,6	877,6	961,1
Service des approvisionnements				
Crédit				
Grands projets de l'Etat	10,9	12,2	6,7	14,2
Acquisitions	8,7	9,3	6,5	10,7
Office des normes générales du Canada	--	--	2,5	2,6
Autres	4,0	3,9	3,0	3,0
Fonds renouvelable des services optionnels				
Transports	38,4	43,9	52,8	42,1
Distribution des biens de l'Etat	1,7	5,7	2,7	2,7
Services d'appui partagés	9,0	7,2	7,5	7,5
Courtage de logiciels / Analyses comparatives	10,0	9,4	8,7	8,7
Autres	--	--	7,0	7,0
	59,1	66,3	78,7	78,7
	82,7	91,7	97,4	109,3
	103,0	72,4		
Receveur général				
Services de paiements	29,8	26,6	23,4	22,0
Rémunération de la fonction publique				
Services de rémunération	2,8	2,2	3,5	3,4
Information sur le personnel	0,7	0,3	--	0,3
	3,5	2,5	3,5	3,7

(en millions de dollars)

Tableau financier 4 : Besoins en ressources par organisation et secteur d'activités pour 1999-2000

(en millions de dollars)

ORGANISATION														
PROGRAMME Secteur d'activité	Bureau du Ministre Sous - ministre	Services immo- biliers	Services des appro- visionne- ments	Service opérationnel au gouverne- ment	Services gouverne- mentaux de télécommu- nications et informatique	Conseils et Véri- fication Canada	Groupe de la mise en œuvre des initiatives ministé- rielles	Bureau de la traduction	Res- sources humaines	Verifi- cation et Examen	Commu- nica- tions	Services de coordi- nation des communi- cations	Services juridi- ques	Total
SERVICES GOUVERNEMENTAUX														
Services immobiliers	--	1 387,0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1 387,0
	--	1 166,0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1 166,0
Service des approvisionnements	--	--	104,9	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	104,9
	--	--	133,2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	133,2
Receveur général	--	--	--	98,3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	98,3
	--	--	--	93,5	--	--	--	--	--	--	--	--	--	93,5
Rémunération de la fonction publique	--	--	--	52,0	--	--	--	--	--	--	--	--	--	52,0
	--	--	--	57,8	--	--	--	--	--	--	--	--	--	57,8
Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique	--	--	--	--	(2,1)	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	(2,1)
Conseils et Vérification Canada	--	--	--	--	--	(1,1)	--	--	--	--	--	--	--	(1,1)
	--	--	--	--	--	(3,5)	--	--	--	--	--	--	--	(3,5)
Bureau de la traduction	--	--	--	--	--	--	--	44,0	--	--	--	--	--	44,0
	--	--	--	--	--	--	--	33,1	--	--	--	--	--	33,1
Services de coordination des communications	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	59,6	--	59,6
	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	79,0	--	79,0
Soutien opérationnel	5,5	17,3	0,2	32,7	124,0	--	2,1	--	13,4	6,6	4,6	--	1,1	207,4
	3,0	24,2	1,5	25,4	174,3	--	2,5	--	24,6	6,6	6,4	--	1,2	269,7
TOTAL DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX	5,5	1 404,2	105,1	182,9	124,0	(1,1)	2,1	44,0	13,4	6,6	4,6	59,6	1,1	1 951,9
	3,0	1 190,2	134,7	176,6	172,2	(3,5)	2,5	33,1	24,6	6,6	6,4	79,0	1,2	1 826,7
SOCIÉTÉS D'ÉTAT														
Société du Vieux-Port de Montréal Inc.	--	--	--	--	--	--	7,8	--	--	--	--	--	--	7,8
	--	--	--	--	--	--	24,3	--	--	--	--	--	--	24,3
Queens Quay West Land Corporation	--	--	--	--	--	--	3,0	--	--	--	--	--	--	3,0
	--	--	--	--	--	--	3,0	--	--	--	--	--	--	3,0
TOTAL DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT	--	--	--	--	--	--	10,8	--	--	--	--	--	--	10,8
	--	--	--	--	--	--	27,3	--	--	--	--	--	--	27,3
TOTAL DU MINISTÈRE	5,5	1 404,2	105,1	182,9	124,0	(1,1)	12,9	44,0	13,4	6,6	4,6	59,6	1,1	1 962,7
	3,0	1 190,2	134,7	176,6	172,2	(3,5)	29,8	33,1	24,6	6,6	6,4	79,0	1,2	1 854,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.
Les chiffres en caractère standard correspondent aux dépenses prévues.
Les chiffres en caractère gras correspondent aux dépenses / recettes réelles de 1999-2000.

Tableau financier 3 : Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

(en millions de dollars)

PROGRAMME	Secteur d'activité				1999-2000	Dépenses prévues	Autorisations totales	Réelles
	Garantie de services	Réelles	1997-1998	Réelles	1998-1999			
SERVICES GOUVERNEMENTAUX	Services immobiliers	1 252,2	1 352,4	1 405,4	1 445,0	1 183,5	--	--
	Locaux et biens fédéraux	--	--	--	--	--	--	--
	Fonds renouvelable des Services	37,3	31,8	--	--	--	--	--
	Fonds renouvelable d'allocation des biens immobiliers	(16,8)	(23,8)	(18,5)	(18,5)	(17,5)	(17,5)	(17,5)
Service des approvisionnements	Credit	151,3	111,6	105,0	138,8	136,7	138,8	136,7
	Fonds renouvelable des services optionnels	8,2	0,1	(0,1)	(0,1)	(3,5)	(0,1)	(3,5)
	Receveur général	99,4	98,2	98,3	100,3	93,5	100,3	93,5
	Rémunération de la fonction publique	47,0	53,9	52,0	55,7	57,8	55,7	57,8
Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique (SGTI)	Fonds renouvelable des SGTI	2,2	6,6	--	--	(2,1)	--	(2,1)
	Conseils et Vérification (Canada (CVC))	(3,1)	(2,7)	(1,1)	(1,1)	(3,5)	(1,1)	(3,5)
	Bureau de la traduction	37,5	41,1	37,6	41,3	40,3	41,3	40,3
	Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	3,8	2,6	6,3	6,3	(7,2)	6,3	(7,2)
Services de coordination des communications	Credit	--	71,9	58,9	79,5	77,2	79,5	77,2
	Fonds renouvelable des services optionnels	--	6,5	0,7	0,7	1,7	0,7	1,7
	Soutien opérationnel	152,6	178,2	123,8	178,8	176,3	178,8	176,3
	GI/TT - Opérations ministérielles	86,8	84,2	83,6	103,3	93,4	103,3	93,4
TOTAL DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX		239,4	262,4	207,4	282,1	269,7	282,1	269,7
		1 858,3	2 012,6	1 951,9	2 130,0	1 826,7	2 130,0	1 826,7
SOCIÉTÉS D'ÉTAT	Société du Vieux-Port de Montréal Inc.	9,0	14,2	7,8	24,3	24,3	24,3	24,3
	Queens Quay West Land Corporation	4,1	3,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	TOTAL DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT	13,1	17,7	10,8	27,4	27,3	27,4	27,3
	TOTAL DU MINISTÈRE	1 871,4	2 030,3	1 962,7	2 157,4	1 854,0	2 157,4	1 854,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau financier 2 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles par secteur d'activité (suite)

(en millions de dollars)

PROGRAMME								
Secteur d'activité								
Gamme de services	ÉTP	Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions	Sous-total dépenses brutes	Moins : Recettes disponibles	Total	
Services de coordination des communications								
- Crédit	113	59,0	--	--	59,0	0,1	58,9	
- Fonds renouvelable des services optionnels	114	88,1	--	--	88,1	10,9	77,2	
	35	33,9	--	--	33,9	33,2	0,7	
	67	12,8	--	--	12,8	11,1	1,7	
Total - Services de coordination des communications	148	92,9	--	--	92,9	33,3	59,6	
	181	100,9	--	--	100,9	21,9	79,0	
Soutien opérationnel								
GI/ITI - Opérations ministérielles	1 298	151,5	--	--	151,5	27,7	123,8	
	1 299	253,7	--	--	253,7	77,3	176,3	
	1 461	126,6	--	--	126,6	43,1	83,6	
Gestion ministérielle	1 523	132,3	--	--	132,3	38,9	93,4	
	2 759	278,1	--	--	278,1	70,8	207,4	
Total - Soutien opérationnel	2 822	385,9	--	--	385,9	116,2	269,7	
TOTAL DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX	10 942	3 013,8	380,8	--	3 394,6	1 442,7	1 951,9	
	11 318	3 177,0	272,8	7,4	3 457,1	1 630,5	1 826,7	
SOCIÉTÉS D'ÉTAT								
Société du Vieux-Port de Montréal Inc.	--	7,8	--	--	7,8	--	7,8	
	--	24,3	--	--	24,3	--	24,3	
Queens Quay West Land Corporation	--	3,0	--	--	3,0	--	3,0	
	--	3,0	--	--	3,0	--	3,0	
TOTAL DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT	--	10,8	--	--	10,8	--	10,8	
	--	27,3	--	--	27,3	--	27,3	
TOTAL DU MINISTÈRE	10 942	3 024,6	380,8	--	3 405,4	1 442,7	1 962,7	
	10 942	3 357,9	377,8	7,4	3 743,0	1 585,7	2 157,4	
Élimination des dépenses intra-ministérielles	11 318	3 204,3	272,8	7,4	3 484,5	1 630,5	1 854,0	
	--	(178,3)	--	--	(178,3)	(178,3)	--	
Autres recettes et dépenses	11 318	3 026,0	272,8	7,4	3 306,1	1 452,1	1 854,0	
Recettes non-disponibles							30,4	
							30,4	
							108,0	
Coût des services fournis par d'autres ministères							20,2	
							20,2	
							30,2	
COÛT NET DU PROGRAMME							1 952,5	
							2 147,2	
							1 776,2	

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Les chiffres en caractère standards correspondent aux dépenses prévues.

Les chiffres en caractère italiques correspondent aux autorisations totales pour 1999-2000.

Les chiffres en caractère gras correspondent aux dépenses / recettes réelles de 1999-2000.

Tableau financier 2 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles par secteur d'activité

PROGRAMME Secteur d'activité <i>Gamme de services</i>	(en millions de dollars)						
	F.T.P.	Fonction- nement	Immobi- lisations	Subventions et contributions	Sous-total dépenses brutes	Moins : Recettes disponibles	Total
SERVICES GOUVERNEMENTAUX							
<i>Services immobiliers</i>							
<i>Locaux et biens fédéraux</i>	1 931	1 272,1	380,8	--	1 652,9	247,5	1 405,4
	2 141	1 227,0	272,8	7,4	1 507,1	323,6	1 183,5
<i>Services</i>							
- Fonds renouvelable des services immobiliers	1 018	608,1	--	--	608,1	608,1	--
	1 332	615,8	--	--	615,8	615,8	--
- Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	--	3,5	--	--	3,5	22,0	(18,5)
	--	4,1	--	--	4,1	21,6	(17,5)
Total - Services immobiliers	2 949	1 883,7	380,8	--	2 264,5	877,6	1 387,0
	3 473	1 846,9	272,8	7,4	2 127,0	961,0	1 166,0
Service des approvisionnements							
- Crédit	1 635	123,7	--	--	123,7	18,7	105,0
	1 617	167,3	--	--	167,3	30,6	136,7
- Fonds renouvelable des services optionnels	90	78,6	--	--	78,6	78,7	(0,1)
	90	68,9	--	--	68,9	72,4	(3,5)
Total - Service des approvisionnements	1 725	202,3	--	--	202,3	97,4	104,9
	1 707	236,2	--	--	236,2	103,0	133,2
Receveur général							
	684	121,7	--	--	121,7	23,4	98,3
	572	115,4	--	--	115,4	22,0	93,5
Rémunération de la fonction publique							
	808	55,9	--	--	55,5	3,5	52,0
	834	61,6	--	--	61,6	3,7	57,8
Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique							
	269	139,7	--	--	145,7	145,7	--
	179	142,3	--	--	142,3	144,4	(2,1)
Conseils et Vérification Canada							
	357	71,2	--	--	71,2	72,3	(1,1)
	310	109,9	--	--	109,9	113,4	(3,5)
Bureau de la traduction							
- Crédit	--	37,6	--	--	37,6	--	37,6
	--	40,3	--	--	40,3	--	40,3
	1 246	129,0	--	--	129,0	118,7	6,3
	1 240	137,5	--	--	137,5	144,7	(7,2)
- Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	1 240	162,6	--	--	162,6	118,7	44,0
	1 240	177,8	--	--	177,8	144,7	33,1

Tableau financier 1 : Autorisations pour 1999-2000

(en millions de dollars)

Crédit	Programme	Dépenses	1999-2000	
		prévues	Autorisations totales	Réelles
1	Dépenses de fonctionnement	1 528,7	1 697,6	1 518,5
5	Dépenses en capital	380,8	377,8	272,8
(L)	Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux - Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1	0,1
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	55,1	63,5	63,5
(L)	Fonds renouvelable des Services immobiliers	--	--	--
(L)	Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	(18,5)	(18,5)	(17,5)
(L)	Fonds renouvelable des Services optionnels	0,6	0,6	(1,8)
(L)	Fonds renouvelable des Services	--	--	(2,1)
(L)	d'informatique	--	--	(3,5)
(L)	Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada	(1,1)	(1,1)	(7,2)
(L)	Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	6,3	6,3	3,4
(L)	Subventions aux municipalités et paiements à d'autres autorités taxatrices	--	3,4	--
(L)	Recouvrement des montants crédités aux recettes d'exercices antérieurs	--	--	0,4
(L)	Dépenses de produits provenant de l'aliénation des surplus de biens de la Couronne	--	0,3	--
(L)	Frais des agences de recouvrement du secteur privé	--	--	--
Services gouvernementaux		1 528,7	1 697,6	1 518,5
10	Paielements à la Société du Vieux-Port de Montréal Inc.	7,8	24,3	24,3
15	Paielements à la Queens Quay West Land Corporation	3,0	3,0	3,0
Total des Sociétés d'Etat		10,8	27,4	27,3
Total des Services gouvernementaux		1 951,9	2 130,0	1 826,7
Sociétés d'Etat		10,8	27,4	27,3
Total des Sociétés d'Etat		10,8	27,4	27,3
TOTAL DU MINISTÈRE		1 962,7	2 157,4	1 854,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.
(L) = Législatif

Aperçu du rendement financier

Le tableau suivant explique les changements importants survenus entre les dépenses prévues, les autorisations de dépenser et les dépenses réelles au niveau du Ministère.

(en millions de dollars)

DÉPENSES PRÉVUES	
29,9	Besoins supplémentaires et recapitalisation au chapitre des locaux à bureaux de l'État
29,5	Financement et investissement de l'an 2000 pour l'infrastructure de la gestion de l'information et de la technologie de l'information à l'échelle de l'administration fédérale
29,0	Report du budget de fonctionnement
26,5	Financement des conventions collectives
20,9	Coûts de fonctionnement et acquisition d'immobilisations supplémentaires
19,0	Modernisation du système d'approvisionnement des Forces canadiennes - règlement
15,1	L'augmentation des coûts de fonctionnement pour la ligne I-800 O-Canada, le Site Internet, l'administration des régimes de retraite et les frais de traduction
12,3	Autorités législatives additionnelles - excluant les Fonds renouvelables
9,4	Prêt à la Société du Vieux Port de Montréal Inc.
3,1	Initiatives à l'échelle de l'administration fédérale
AUTORISATIONS TOTALES	
	Péréemption - Budget de fonctionnement
	Péréemption - Budget contrôle séparément
(159,7)	Péréemption - Budget en immobilisations
(104,9)	Différences nettes dans les crédits législatifs - Fonds renouvelables
(19,5)	
DÉPENSES RÉELLES	
\$ 1 854,0	

La péréemption du budget de fonctionnement est comparable à celles des années précédentes et se qualifie au titre du report de fonds maximum permis.

La péréemption du budget contrôle séparément est constituée de deux éléments. Une péréemption de 4,8 millions de dollars découlant d'une diminution du volume de transactions relatif aux frais bancaires relève du secteur d'activité du Receveur général. Une péréemption additionnelle s'élevant à 154,9 millions de dollars relève du secteur d'activité des Services immobiliers. Celle-ci a principalement été causée par les délais relatifs à la livraison des contrats et projets associés à l'an 2000, l'incertitude quant aux changements découlant du nouveau cadre financier, la gestion du risque de revenus provenant de tiers et de l'enveloppe des locaux à bureau ainsi qu'à la péréemption de diverses initiatives et provisions établies. Aucune portion de cette péréemption n'est admissible au calcul du report de fonds.

La péréemption du budget en immobilisations est reliée au report de l'achat d'un édifice ainsi qu'à des retards relatifs à la préparation des contrats, à la synchronisation et à l'identification des besoins des clients et ce, pour trois projets d'envergure.

Pour de plus amples renseignements, se reporter au rapport annuel sur le rendement du développement durable de TPSCGC pour 1999-2000.		
Résultats	Rendement	Mesures correctives ou supplémentaires (au besoin)
<p>9.4 : Continuer d'offrir un service d'élimination des déchets dangereux lorsque c'est viable sur le plan économique et lorsque le client le demande.</p> <p>9.5 : Continuer d'aider les clients de TPSCGC à éliminer de façon économique leurs systèmes fonctionnant au halon.</p> <p>9.6 : Inclure des clauses relatives à la prévention de la pollution dans tous les contrats de location de TPSCGC signés après le 31 mars 2000 lorsque c'est possible et rentable de le faire.</p> <p>9.7 : Augmenter le nombre d'offres à commandes principales régionales et nationales (OCPN) pour l'achat de biens et de services respectueux de l'environnement.</p> <p>9.8 : Établir et mettre à jour les normes pour suivre les toutes dernières innovations technologiques appliquées aux produits. (L'Office des normes générales du Canada [ONGC] réalise l'examen de toutes ses normes conformément aux pratiques adoptées par le Conseil canadien des normes [CCN] et l'Organisation internationale de normalisation [ISO].)</p>	<p>9.4 : Les services d'élimination des déchets dangereux sont offerts où il y a une demande pour ces services (secteur de la capitale nationale, région de Québec, région de l'Atlantique, Ontario).</p> <p>9.5 : Des services sont toujours disponibles pour éliminer progressivement les systèmes fonctionnant au halon des locataires.</p> <p>9.6 : La prévention de la pollution et des exigences liées à l'environnement sont incluses dans les pratiques normales de location.</p> <p>9.7 : Le nombre d'offres à commandes (OCPN et offres à commandes principales régionales) est passé de 66 à 100 entre février 1999 et juillet 2000.</p> <p>9.8 : L'ONGC a mis sur pied des procédures qui tiennent compte des considérations environnementales lors de l'élaboration et la mise à jour de normes. L'ONGC a recensé 7 organisations du secteur privé qui fournissent des biens et des services au gouvernement et qui possèdent des systèmes de gestion de l'environnement conformes à la norme internationale ISO 14001 – Systèmes de gestion de l'environnement.</p>	<p>9.4 : Il faut continuer d'offrir des services d'élimination des déchets dangereux afin de répondre aux demandes des clients.</p> <p>9.5 : Il faut continuer d'offrir des services visant à éliminer progressivement les systèmes fonctionnant au halon afin de répondre aux demandes des clients.</p> <p>9.6 : D'autres possibilités d'améliorer le rendement environnemental dans les installations louées sont évaluées de façon régulière conjointement avec des propriétaires d'installations du secteur privé.</p> <p>9.7 : La tendance se poursuit.</p> <p>9.8 : Il faut inciter les fournisseurs à devenir conformes à la norme ISO 14001.</p>

Mesures correctives ou supplémentaires (au besoin)

8.3 : Il faut maintenir le niveau de rendement. TPSCG cherche toujours d'autres moyens de réduire les déchets au minimum.

8.4 : Le questionnaire sera affiché en direct sur l'intranet de TPSCG. Les paramètres de base seront établis d'ici le 30 juin 2001.

Objectif : Aider les clients à mettre en oeuvre leurs projets d'écologisation de leurs opérations et à acheter des biens et services écologiques.

<p>9.1 : L'économie d'énergie et la conservation de l'eau sont évaluées dans le cadre de programmes d'économie d'énergie et de conservation de l'eau (voir le rendement lié à l'économie d'énergie et à la conservation de l'eau ci-dessus). Des services sont offerts aux locataires pour mettre en oeuvre des mesures d'économie d'énergie et de conservation de l'eau pour l'équipement appartenant aux locataires.</p> <p>9.2 : L'objectif a été atteint.</p> <p>9.3 : La prestation de services aux locataires des installations de TPSCG se poursuit.</p>	<p>9.1 : Continuer d'aider les locataires de TPSCG à réaliser des améliorations au chapitre de l'efficacité énergétique et de conservation de l'eau.</p> <p>9.2 : Signer une entente pour assurer la création et la mise en oeuvre d'un Service d'information environnementale d'ici le 31 mars 2000.</p> <p>9.3 : Continuer d'aider les locataires des installations de TPSCG appartenant à l'État à réduire le volume annuel de déchets acheminés aux sites d'enfouissement sanitaire en leur offrant, lorsqu'il est rentable de le faire, un service de détournement des déchets solides conforme aux exigences réglementaires.</p>
--	---

Résultats	Rendement	Mesures correctives ou supplémentaires (au besoin)
<p>7.8 :</p> <p>Continuer de satisfaire aux exigences de la Partie IV de la <i>Loi canadienne sur la protection de l'environnement</i> (LCPE) touchant le Règlement (LCPE) touchant les systèmes de stockage de produits pétroliers et de produits appartenant sur le territoire domaniaal (Règlement sur les réservoirs de stockage).</p> <p>Partie IV de la LCPE touchant les Directives techniques fédérales sur les réservoirs de stockage hors sol et les Directives techniques fédérales sur les réservoirs de stockage</p> <p>souterrains, d'ici le 31 mars 2000.</p>	<p>7.8 & 7.9 :</p> <p>En date du 31 décembre 1999 :</p> <p>Réservoirs hors sol : 6 sont enregistrés (5 sont conformes aux Directives techniques fédérales sur les réservoirs de stockage hors sol, tandis que les Directives techniques ne s'appliquent pas à un). Réservoirs souterrains : 70 sont enregistrés (plus 4 réservoirs en béton pour lesquels les Directives techniques fédérales sur les réservoirs de stockage souterrains ne s'appliquent pas) sont conformes aux Directives techniques; 8 réservoirs souterrains ne le sont pas. Trente-trois réservoirs devraient être améliorés en 2000, tandis qu'aucun ne devrait l'être en 2001.</p>	<p>7.9 :</p> <p>TPSGC intégrera un système de surveillance et de suivi pour veiller à ce que ses réservoirs de stockage enregistrés sont compatibles avec les Directives techniques et qu'ils le demeurent.</p>
<p>Objectif : Ecologiser davantage les activités quotidiennes de TPSGC par la pratique de l'écocivisme.</p>		
<p>8.1 :</p> <p>Établir un réseau national de bénéfvoles et des sous-réseaux locaux dans chaque direction générale et bureau régional d'ici le 31 mars 2000.</p> <p>8.2 :</p> <p>Définir des bases de référence à l'égard de la consommation de papier de TPSGC d'ici le 31 mars 2000.</p>	<p>8.1 :</p> <p>Le réseau de bénéfvoles est établi. Le Réseau d'écocivisme du Ministère tient des réunions trimestrielles.</p> <p>8.2 :</p> <p>Des paramètres de base ont été établis à partir des achats de papier pour imprimante ou photocopieuse réalisés au moyen de PA2000, afin de déterminer les achats de papier à TPSGC. Au cours de l'exercice financier 1999-2000, 302 boîtes de papier ont été achetées, dont 66 boîtes (21,1 %) de papier recyclé.</p>	<p>8.1 :</p> <p>Il faut maintenir le niveau de rendement</p> <p>8.2 :</p> <p>La surveillance des achats de papier au moyen de PA2000 doit continuer.</p>

Mesures correctives ou supplémentaires (au besoin)	Rendement	Résultats
<p>7.2 : Il faut continuer d'appuyer cette activité.</p> <p>7.3 : Il faut continuer de se conformer à l'ensemble des lois, des codes et des règlements.</p> <p>7.4 & 7.5 : Des fonds supplémentaires ont été accordés afin de terminer l'évaluation des sites de TPSGC en ce qui a trait à la contamination.</p> <p>7.6 : Des fonds ont été accordés afin de terminer le retrait des systèmes fonctionnant au halon restants au cours de l'exercice financier 2000-2001. L'élimination progressive du halon sera terminée d'ici le 31 mars 2004.</p> <p>7.7 : Il faut maintenir le niveau de rendement.</p>	<p>7.2 : 2 982 employés de TPSGC possèdent les capacités techniques leur permettant de travailler à domicile, soit 78 de plus qu'en juillet 1999.</p> <p>7.3 : L'objectif a été atteint.</p> <p>7.4 & 7.5 : 85 % des sites de TPSGC ont été évalués. Des plans d'action, tels qu'ils ont été déterminés lors des évaluations des sites, continuent d'être mis en œuvre. Vingt-six sites ont été corrigés au cours de l'exercice financier 1999-2000. 64% des sites évalués ne requerraient plus de mesures supplémentaires.</p> <p>7.6 : Des systèmes fonctionnant au halon dans les installations de TPSGC sont toujours en place.</p> <p>7.7 : Entière conformité à l'objectif. Le nombre moyen de recommandations par installation en 1999-2000 a été de 16,5, tandis qu'en 1998-1999, cette moyenne se situait à 17,1.</p>	<p>7.2 : Continuer d'appuyer le télétravail et les services d'accès à distance.</p> <p>7.3 : Continuer de veiller à ce que les travaux de dragage de TPSGC soient conformes à l'ensemble des lois, codes et règlements applicables et qu'ils soient exécutés de manière à en réduire l'impact négatif sur l'environnement.</p> <p>7.4 : Déterminer et prioriser les sites contaminés et préparer des plans de mise en œuvre d'ici le 31 mars 2000 pour les terres de TPSGC appartenant à l'État.</p> <p>7.5 : Continuer de régler les problèmes de contamination sur les terres de TPSGC appartenant à l'État tel que précisé dans les plans d'action et d'y exercer une surveillance.</p> <p>7.6 : Éliminer les systèmes fonctionnant au halon dans les installations de TPSGC appartenant à l'État d'ici le 31 mars 2000.</p> <p>7.7 : Prendre les mesures nécessaires pour que la moyenne, par installation, des infractions possibles aux règlements accuse une baisse comme le détermineront les examens internes annuels des immeubles.</p>

Résultats	Rendement	Mesures correctives ou supplémentaires (au besoin)
4.16 : Assurer la conformité aux futurs règlements fédéraux sur les halocarbures.	4.16 : L'objectif a été atteint.	4.16 : Il faut maintenir le niveau de rendement.
Conservation des eaux		
5.1 : Mettre en oeuvre des projets de conservation des eaux dans les installations de TPSCG appartenant à l'Etat d'ici le 31 mars 2000 lorsqu'il est possible et rentable de le faire.	5.1 : 53 % des installations, pour ce qui est de la superficie, ont mis en oeuvre les mesures de conservation de l'eau.	5.1 : À mesure que les installations sont l'objet de réaménagement, des mesures de conservation de l'eau seront incorporées.
Efficacité énergétique		
6.1 : D'ici le 31 mars 2000, réaliser une étude permettant de déterminer des possibilités rentables d'avoir recours à des sources d'énergie plus efficaces et respectueuses de l'environnement dans les immeubles de TPSCG appartenant à l'Etat.	6.1 : Une évaluation visant à déterminer le potentiel lié à l'augmentation de l'efficacité énergétique et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans les installations de TPSCG a été effectuée. Cette évaluation est mise à jour à la lumière de l'initiative De l'ordre dans la grande maison fédérale liée au Protocole de Kyoto qui veille à l'uniformité de TPSCG avec l'approche générale du gouvernement fédéral.	6.1 : Des mesures visant à augmenter l'efficacité énergétique et à réduire les émissions de gaz à effet de serre seront achevées dans le cadre de l'initiative De l'ordre dans la grande maison fédérale.
6.2 : Mettre en oeuvre l'IBF et d'autres mesures en matière d'économie d'énergie dans les immeubles de TPSCG d'ici le 31 mars 2000, dans les cas où une évaluation de l'efficacité énergétique a démontré qu'il est rentable de le faire.	6.2 : Des mesures en matière d'économie d'énergie ont été mises en oeuvre dans 53 % des locaux où l'évaluation a montré qu'il était rentable de le faire.	6.2 : Des plans d'action ont été élaborés dans le cadre de la stratégie de TPSCG liée à la réduction des gaz à effet de serre.
6.3 : Continuer d'intégrer des clauses relatives au respect de l'environnement aux devis directeurs nationaux plus particulièrement à l'égard de l'énergie, de l'eau, des déchets solides et des déchets dangereux.	6.3 : Plus de la moitié (51,5 %) des DDN contiennent des clauses relatives au respect de l'environnement.	6.3 : Il faut continuer d'intégrer des clauses relatives au respect de l'environnement dans les DDN.
Gestion de l'utilisation des terres		
7.1 : Mettre à jour les marches à suivre relatives à l'évaluation du transfert de propriété d'ici le 31 mars 2000.	7.1 : Une ébauche du manuel de TPSCG relatif à l'ETP a été rédigée.	7.1 : La touche finale est actuellement mise au manuel de l'ETP. Son achèvement est prévu pour le 31 mars 2001.

Mesures correctives ou supplémentaires (au besoin)	Rendement	Résultats
<p>4.10 : Il faut maintenir le niveau de rendement.</p>	<p>4.10 : L'objectif a été atteint. Les estimations à propos des pertes de fluides frigorigènes sont bien en-deçà de 1 %.</p>	<p>4.10 : Maintenir à 4 % par an les pertes de fluides frigorigènes émanant des dispositifs de refroidissement des immeubles de TPSGC appartenant à l'État.</p>
	<p>4.11 : L'OCPN a été écartée en faveur d'un service local d'intervention en cas de déversement qui est actuellement en place dans le cadre des procédures d'intervention entourant les événements critiques.</p>	<p>4.11 : Établir une offre à commandes principale et nationale (OCPN) pour assurer un service d'intervention en cas de déversement aux immeubles de TPSGC appartenant à l'État d'ici le 31 mars 2000.</p>
	<p>4.12 : Soixante-et-onze pour cent des installations de TPSGC appartenant à l'État ne renferment pas de BPC.</p>	<p>4.12 : Poursuivre l'élimination de l'équipement renfermant des BPC dans les immeubles de TPSGC appartenant à l'État et ce, au fur et à mesure que le cycle de vie de l'équipement touche à sa fin ou que des améliorations au titre de l'Initiative des bâtiments fédéraux (IBF) sont complètes.</p>
	<p>4.13 : L'ébauche des normes relatives à la lutte antiparasitaire intégrée a été rédigée. Des plans de lutte antiparasitaire ont été mis en œuvre dans 60 % des installations.</p>	<p>4.13 : Établir des normes relatives aux plans intégrés de lutte antiparasitaire dans les installations de TPSGC appartenant à l'État et mettre ces plans en œuvre d'ici le 31 mars 2001.</p>
<p>4.14 : Il faut continuer de se conformer aux règlements.</p>	<p>4.14 : L'objectif a été atteint.</p>	<p>4.14 : Continuer de se conformer aux règlements sur les rejets d'effluents, dont les arrêtés municipaux.</p>
<p>4.15 : La mise en œuvre du protocole fera partie du nouveau plan de prévention de la pollution à être adopté à l'échelle du gouvernement.</p>	<p>4.15 : Dans le secteur de la capitale nationale, 25 installations (19 au cours de l'exercice financier 1999-2000) ont été examinées, et des solutions de rechange ont été suggérées en ce qui a trait aux matières dangereuses toujours utilisées. Cette information servira de base à un protocole à mettre en œuvre dans le futur.</p>	<p>4.15 : Établir un protocole pour le recours à des solutions de rechange économiques en ce qui touche l'utilisation de matières dangereuses et de processus qui génèrent des déchets dangereux d'ici le 31 mars 2000.</p>

Mesures correctives ou supplémentaires (au besoin)

<p>4.5 : D'autres initiatives sont prévues pour garantir l'amélioration de la mise en œuvre entière de ces pratiques dans les activités de TPSGC, y compris : <ul style="list-style-type: none"> • l'utilisation du Protocole national de gestion des déchets solides non dangereux des travaux de construction, de rénovation et de démolition • la formation et les communications • la création d'une équipe spéciale pour la conception pour la réalisation de projets durables) pour la mise en œuvre et le suivi. </p> <p>4.6 : Des cadres de TPSGC ont rencontré des représentants de l'Association canadienne de la construction et ont élaboré un plan d'action visant à contourner les obstacles qui nuisent à la mise en œuvre.</p> <p>4.7 : Il faut maintenir le niveau de rendement</p> <p>4.8 : Sur la bonne voie pour l'achèvement de la mise en œuvre à la date prévue.</p> <p>4.9 : L'approbation de la stratégie est prévue d'ici au printemps 2001.</p>	<p>4.5 : L'objectif a été atteint. Les exigences de réduction des déchets liés à la construction, à la rénovation et à la démolition ont été incorporés aux normes de réalisation de projets, notamment en ce qui a trait à la norme d'énoncé de projet générique, à la demande de proposition des experts-conseils, à <i>Pratique courante de la gestion de projets</i> et à la version originale d'un Protocole national de gestion des déchets solides non dangereux des travaux de construction, de rénovation et de démolition.</p> <p>4.6 : Une étude sur l'état de préparation du marché est terminée et indique que dans certaines régions, il n'existe pas d'installations de recyclage pour ce genre de déchets, ce qui a ralenti la mise en œuvre des meilleures pratiques.</p> <p>4.7 : L'objectif a été atteint, et aucune infraction aux règlements n'a été décelée dans les installations de TPSGC en ce qui a trait à l'élimination des déchets dangereux.</p> <p>4.8 : 72 % des installations qui renferment de l'amiante possèdent un plan de gestion de l'amiante.</p> <p>4.9 : L'approbation de la stratégie est en suspens.</p>	<p>4.5 : D'ici le 31 mars 2000, intégrer des pratiques de détournement des déchets solides dans les travaux de construction au Système de réalisation des projets des Services immobiliers et mettre en œuvre de telles pratiques pour tous les futurs projets de construction de rénovation ou de démolition, le cas échéant.</p> <p>4.6 : D'ici le 31 mars 2000, de concert avec l'Association canadienne de la construction, établir et faire connaître les meilleures pratiques adoptées dans le secteur de la construction à l'égard de la gestion des déchets solides.</p> <p>4.7 : Continuer de se conformer aux règlements sur l'élimination des déchets dangereux.</p> <p>4.8 : D'ici le 31 mars 2001, mettre en œuvre un plan de gestion national de l'amiante, établi par le Ministère, pour tous les immeubles de TPSGC appartenant à l'Etat qui renferment de l'amiante.</p> <p>4.9 : Etablir une stratégie rentable d'ici le 31 mars 2000 pour réduire le potentiel d'appauvrissement de la couche d'ozone et de réchauffement de la planète que représentent les dispositifs de refroidissement des immeubles de TPSGC appartenant à l'Etat.</p>
---	---	--

Résultats

Rendement

<p>4.1 : Il n'y a pas de nouvelles activités visant à inciter les gens à recourir au dépôt direct, par conséquent, l'augmentation de la participation n'a pas été aussi élevée que prévu.</p> <p>4.2 : La tendance se poursuit.</p>	<p>4.1 : L'objectif a été atteint à 65,5 %.</p> <p>4.2 : 246 808 kilogrammes de chèques et 24 410 kilogrammes de cartes ont été recyclés.</p>	<p>4.1 : Faire passer, d'ici le 31 mars 2000, le taux de participation au dépôt direct à 66 %, alors qu'il était de 64 % en 1998-1999; cette augmentation équivalait à 4 millions de chèques et enveloppes en moins.</p> <p>4.2 : Recycler 245 048 kilogrammes de chèques et de cartes en papier d'ici le 31 mars 2000 au moyen du programme de recyclage de la Direction du contrôle du remboursement des chèques. (Cette activité perd de son ampleur en raison du taux accru de participation au dépôt direct.)</p> <p>4.3 : Poursuivre le transfert des déchets contenant des BPC aux installations de destruction autorisées, dans l'année de leur réception ou dès que possible ou faisable sur le plan économique</p> <p>4.4 : Continuer de se conformer aux exigences réglementaires relatives à l'entreposage de déchets contenant des BPC.</p>
<p>4.1 : Il faut maintenir le niveau de rendement.</p> <p>4.2 : Il faut maintenir le niveau de rendement.</p>	<p>4.3 : 99 % des déchets contenant des BPC ont été transférés (les déchets sont envoyés pour destruction lorsque des quantités suffisantes sont disponibles afin de tirer le meilleur parti des sommes investies).</p> <p>4.4 : L'objectif a été atteint.</p>	

2.2 :	<p>Augmenter la valeur monétaire des achats de biens et de services écologiques pour TPSCG.</p>	<p>Des paramètres de base ont été établis à partir des achats réalisés au moyen de Pouvoir d'achat 2000 (PA2000), afin de déterminer les achats écologiques à TPSCG. Au cours de l'exercice financier 1999-2000, 11,26 % des achats réalisés à l'aide de PA2000 (pour une valeur d'environ un million de dollars) ont été classés comme étant écologiques.</p>	2.2 :	<p>La surveillance de l'écologisation des achats au moyen de PA2000 doit continuer.</p>
-------	---	--	-------	---

Gestion du parc automobile	
3.1 :	Respecter ou dépasser les exigences de la Loi sur les carburants de remplacement.
3.2 :	Fournir aux clients de l'information sur les véhicules alimentés par des carburants de remplacement à l'aide du Guide de commande des véhicules automobiles du gouvernement.
3.3 :	Diminuer le kilométrage annuel effectué par les véhicules en faisant passer le parc automobile de 300 à 275 unités en mars 2000 ou en baissant le kilométrage moyen parcouru par les véhicules.
3.4 :	Augmenter la proportion de véhicules alimentés par des combustibles de remplacement.
3.5 :	Faire accroître le kilométrage parcouru par les véhicules alimentés par des combustibles de remplacement.
3.1 :	L'objectif a été atteint
3.2 :	L'objectif a été atteint.
3.3 :	Le parc automobile de TPSCG est passé de 300 unités en avril 1999 à 295 en mars 2000. Le kilométrage annuel de l'ensemble des véhicules de TPSCG est passé de 8 346 030 au cours de l'exercice financier 1997-1998 à 5 499 434 au cours de l'exercice financier 1998-1999. Les statistiques sur le kilométrage pour l'exercice financier 1999-2000 ne seront pas disponibles avant la fin septembre 2000.
3.4 :	Le pourcentage des véhicules alimentés par des carburants de remplacement a augmenté, passant de 10 % à 15 %.
3.5 :	Les statistiques sur le kilométrage de l'exercice financier 1999-2000 ne seront pas disponibles avant la fin septembre 2000.
3.3 :	Il n'a pas été possible de réduire davantage le parc automobile en raison de l'augmentation du volume d'affaires qui touche les unités de service à la clientèle de la Direction générale des services immobiliers. Au lieu de se départir des véhicules excédentaires, quelques unités ont été relocalisées afin de faciliter la prestation de services à de nouveaux clients.
3.4 :	Il faut augmenter le nombre de véhicules alimentés par des carburants de remplacement.

Rapport détaillé sur le rendement en matière de développement durable

Résultats	Rendement	Mesures correctives ou supplémentaires (au besoin)
-----------	-----------	--

Objectif : Intégrer un Système de gestion de l'environnement (SGE) complet au cadre de gestion global de TPSCGC et faire en sorte que le rendement optimal en matière d'environnement soit atteint et soutenu conformément aux objectifs établis.

<p>1.1 : Compléter et mettre en oeuvre un SGE ministériel conforme à la norme ISO 14004 d'ici le 31 mars 2000.</p> <p>1.2 : Assurer la mise en oeuvre du SGE dans chaque installation de TPSCGC qui appartient à l'État d'ici le 31 mars 2001.</p> <p>1.3 : Continuer de se conformer à la LCEE à l'égard de toute activité proposée qui est considérée comme un projet au sens défini dans la définition de la Loi.</p>	<p>1.1 : Le 31 mars 2000, le Système de gestion de l'environnement (SGE) du Ministère était terminé à 80 %. Le manuel de TPSCGC sur le SGE est essentiellement terminé et a été approuvé par le Comité des affaires.</p> <p>1.2 : Puisque les activités de la plupart des installations de l'État gérées par TPSCGC sont similaires, l'élaboration des SGE pour ces installations est effectuée de façon générique. La mise en oeuvre sera simultanée. Des activités clés visant à mettre les SGE en oeuvre au niveau des installations continuent à être incorporées aux processus de gestion des installations (politique, planification, mise en oeuvre, examen et amélioration, amélioration constante). Pendant l'exercice financier 1999-2000, les exigences en matière de rapport pour la Stratégie de développement durable (SDD) et le SGE ont été incorporées aux systèmes de gestion des installations de TPSCGC.</p> <p>1.3 : Les projets continuent d'être évalués selon les exigences à appliquer en vertu de la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale (LCEE). Plus de 880 projets de TPSCGC ont été évalués en vue de l'application des exigences de la LCEE. De ce nombre, 99 demandent des évaluations environnementales.</p>	<p>1.1 : Au cours de la prochaine année, l'accent continuera d'être mis sur les exigences en matière de rapport pour la SDD et le SGE, l'amélioration des communications et la documentation liée au SGE. La nouvelle date d'échéance est fixée au 31 mars 2002.</p> <p>1.3 : Un cadre de surveillance pour la LCEE doit être élaboré. Les outils de formation sur la LCEE seront terminés avant le 31 mars 2001.</p>
---	--	---

Objectif : Ecologiser les opérations de TPSCGC à l'aide d'une approche préventive en matière de pollution pour répondre aux exigences énoncées dans les lois et politiques en matière d'environnement voire les dépasser.

<p>2.1 : Assurer que tous les responsables des achats ont la formation nécessaire à propos de l'achat de biens et de services respectueux de l'environnement pour TPSCGC.</p>	<p>2.1 : Au cours de l'exercice financier 1999-2000, 27 employés chargés des achats ont suivi un cours sur l'approvisionnement écologiquement durable. Durant cette période, le personnel de la Gestion du matériel a fourni de la formation sur la sensibilisation à l'approvisionnement écologiquement durable à environ 400 employés de TPSCGC. La formation comprenait deux thèmes : achats de faible valeur et carte d'achats pour le commerce électronique (Million). Quelques superviseurs et gestionnaires ont assisté aux séances de formation.</p>	<p>2.1 : La formation et l'évaluation des besoins pour la formation sont en cours.</p>
Gestion du matériel		

- d'éclairage, de refroidissement et d'aération, en faisant appel aux technologies nouvelles pour répondre aux besoins d'aujourd'hui.
- On a établi des offres à commandes pour des produits de nettoyage écologiques et des sacs à déchets en plastique recyclable, ainsi que pour d'autres produits écologiques comme des lampes, des batteries, des matériaux d'emballage, des véhicules alimentés à l'aide de carburant de rechange, des fournitures de bureau et du papier recyclé.
- À la demande du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, TPSCGC prête son concours pour protéger, contre les risques d'inondation, les terres des réserves des Premières Nations de la Colombie-Britannique. Le Ministère fait appel à des méthodes ingénieuses pour évaluer les risques d'inondation et d'érosion dans plusieurs centaines de sites partout dans cette province, en plus de gérer une étude de 1,5 million de dollars pour l'encadrement des dégâts causés par les inondations et l'érosion, en collaboration avec 137 communautés des Premières Nations.

Pendant la période visée par ce rapport, TPSCGC a participé à de vastes consultations auprès de clients et d'intervenants, pour confirmer nos engagements environnementaux, pour rechercher des moyens permettant de collaborer à la réalisation de nos objectifs communs et pour exercer notre leadership dans les secteurs de responsabilité commune. TPSCGC joue également un rôle prépondérant au sein du groupe de travail interministériel constitué par le Sous-comité des marchés généraux du Comité consultatif du Conseil du Trésor sur les marchés, qui s'est vu confier le soin d'élaborer une stratégie d'achat pangouvernementale pour le développement durable.

TPSCGC encourage ses employés à adopter une éthique environnementale dans leurs activités professionnelles journalières, dans le cadre d'un Programme d'écocivisme national institué au cours des deux dernières années dans chacune des directions générales et des régions partout au Canada. L'enthousiasme pour la protection de l'environnement ne cesse de s'accroître, puisque le nombre d'employés qui participent à ce programme ne cesse de s'accroître. Dans une lettre adressée au directeur des Services environnementaux de la Région du Québec, la Fondation des grands frères et grandes sœurs de Montréal exprimait sa reconnaissance pour les 500 kilogrammes de vêtements d'occasion ramassés auprès des employés du gouvernement, qui participaient pour une deuxième année à des activités coopératives dans le cadre de la Semaine de l'environnement.

Pendant le nouvel exercice, TPSCGC continue de s'acquitter de ses engagements dans le domaine du développement durable, en préparant le lancement de sa nouvelle Stratégie de développement durable, qui doit être déposée au Parlement au plus tard le 15 décembre 2000.

chronologique des biens essentiels à la mission du gouvernement et de la gestion à long terme des immobilisations.

Pour appliquer les politiques ministérielles, TPSGC met actuellement en œuvre un système de gestion des biens commun, qui a été entériné par le Conseil du Trésor. Ce système porte sur tous les aspects des processus de gestion du matériel selon le cycle chronologique, notamment les exigences précises se rapportant à la Stratégie d'information financière et à la comptabilité d'exercice. En adoptant ce système de gestion des biens, on appliquera les règles administratives nécessaires pour permettre à TPSGC de dresser l'inventaire de ses biens matériels contrôlables, de faire concorder ses avoirs actuels et de commencer à transmettre, au système financier ministériel, toutes les valeurs nécessaires pour l'amortissement. Ce système de gestion des biens sera mis en œuvre avant le 31 mars 2001.

Développement durable

Pendant l'année écoulée, TPSGC n'a pas cessé d'accomplir des progrès dans la réalisation des cibles et des objectifs environnementaux publiés dans le Rapport sur les plans et priorités de 1999-2000 et dans le cadre des engagements adoptés dans notre stratégie de développement durable de 1997. Le Ministère a également étendu le champ d'application de sa stratégie à des mesures visant à appuyer le projet de remise en ordre de la grande maison fédérale (PREOGMF) et l'engagement adopté par le gouvernement dans le cadre du Protocole de Kyoto pour réduire les rejets de gaz à effet de serre dans ses propres opérations. En 1999-2000, le Ministère a réalisé d'importants travaux de recherche et d'analyse des coûts en ce qui concerne la possibilité de réduire encore les rejets. Par conséquent, TPSGC est aujourd'hui en mesure de jouer un rôle de chef de file dans la réduction des rejets générés par les opérations du gouvernement fédéral.

Les résultats que nous avons obtenus par rapport à un large éventail d'objectifs en matière de développement durable prouvent concrètement que TPSGC réussit à réduire l'impact environnemental négatif de ses opérations dans tous les grands secteurs prioritaires : économie de l'énergie et de l'eau et gestion des déchets, du territoire, du parc automobile et du matériel. Voici les traits dominants du rendement du Ministère à ce titre pour l'exercice écoulé :

- ◆ Dans les marchés de construction et de démolition, TPSGC a appliqué des pratiques de recyclage et de réutilisation pour réduire les déchets envoyés dans les sites d'enfouissement. Dans l'ancienne base navale américaine d'Argentina, à Terre-Neuve, on a ainsi récupéré, dans les bâtiments démontés, les réservoirs souterrains, les pipelines et d'autres ouvrages, près de 100 000 tonnes de béton, 9 000 tonnes d'acier d'armature, 9 433 000 litres de mazout et 2 000 tonnes de déchets de métal. Une diminution de la consommation d'énergie, grâce à l'application continue des mesures d'économie de l'énergie dans le cadre de l'Initiative des bâtiments fédéraux, a permis de réaliser des économies de coût annuelles de l'ordre de 15,75 millions de dollars. Un projet de réaménagement énergétique de 500 000 \$, réalisé récemment au Centre Sinclair de Vancouver, devrait réduire de 17 % la consommation d'électricité de cet immeuble. Ce projet a consisté à réaménager de fond en comble les systèmes

Achats et marchés

Par l'entremise de la Direction générale du service des approvisionnementnements, le Ministère offre des services communs pour l'achat des biens et services au nom des ministères et organismes du gouvernement fédéral. Cette direction générale a adopté des procédures et politiques d'achat qui permettent d'offrir au gouvernement des services communs de passation de marchés à la fois économiques et efficaces, et qui respectent les obligations imposées par les lois dans le cadre des accords commerciaux nationaux et internationaux.

La direction générale exerce ses activités en fonction de principes clairs. L'intégrité constitue l'idéal le plus important de TPSGC dans le domaine des achats. Elle est la pierre d'assise des cinq principes qui guident toutes les activités de passation des marchés :

- ◆ **Service à la clientèle** : On ne néglige aucun effort pour répondre aux besoins opérationnels des clients, tout en veillant à obtenir le meilleur rapport qualité-prix auprès des fournisseurs.
- ◆ **Concurrence** : On attribue les marchés selon un processus concurrentiel ouvert et les exceptions précises autorisées par le Règlement sur les marchés de l'État.
- ◆ **Égalité dans l'accès et le traitement** : Tous les fournisseurs sont sur un pied d'égalité dans l'attribution des marchés et sont soumis aux mêmes conditions.
- ◆ **Objectifs nationaux** : TPSGC applique des politiques officielles qui permettent de faire fructifier les dépenses consacrées aux achats afin de favoriser la réalisation des objectifs socio-économiques, dans les limites imposées par les accords commerciaux internationaux.
- ◆ **Responsabilisation** : TPSGC est responsable de l'intégrité de l'ensemble du processus des achats.

Gestion du matériel

En juin 1993, l'ancienne Agence des télécommunications gouvernementales, Travaux publics Canada, Approvisionnementnements et Services Canada et le Bureau de la traduction ont fusionné pour constituer Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Depuis, TPSGC exploite trois systèmes de gestion du matériel. En 1999, on a mis sur pied un groupe de travail constitué de cadres supérieurs pour définir l'ensemble des besoins du Ministère en ce qui a trait à la gestion des biens, y compris les fonctions et les attributions des différentes directions générales. Ce groupe de travail s'est également penché sur la mise en œuvre de l'ensemble des principes de la comptabilité d'exercice et sur l'adoption de la Stratégie d'information financière du gouvernement. Dans le cadre de ces travaux, on élaborera et appliquera, avant le 31 mars 2001 pour répondre aux différents impératifs, une politique ministérielle sur la gestion des biens, qui sera assortie de quatre politiques sectorielles secondaires. Cette politique fera également état des coûts du cycle

Programme des sociétés d'État

La Société du Vieux Port de Montréal Inc.

La Société du Vieux Port de Montréal Inc. (SVPMI) est chargée de gérer et d'aménager le site du Vieux-Port de Montréal. Elle exploite un cinéma IMAX[®] et une patinoire extérieure et elle offre l'année durant des activités aux visiteurs. Elle obtient ses revenus de diverses sources indépendantes, notamment les droits d'entrée au cinéma, les frais de stationnement, les services alimentaires et les commandes.

Avec l'aide du gouvernement fédéral, la Société aménage actuellement le Centre scientifique interactif de Montréal, un centre d'expositions, de spectacles et d'affaires qui devait ouvrir le 1^{er} mai 2000.

Queens Quay West Land Corporation

La Queens Quay West Land Corporation (QQWLC) exploite le site d'Harbourfront, à Toronto, en vertu d'un accord de gestion passé avec le gouvernement fédéral. La quasi-totalité du site, comprenant à l'origine quelque 100 acres, a été cédée à la ville de Toronto.

Programme des sociétés d'État 1999-2000 (en millions de dollars)			
	Dépenses	Autorisations	Réelles
	prévues	totales	
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.			
▪ Paiements à la Société du Vieux-Port de Montréal Inc.	7,8	24,3	24,3
QUEENS QUAY WEST LAND CORPORATION			
▪ Paiements à la Queens Quay West Land Corporation	3,0	3,0	3,0
TOTAL DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT	10,8	27,4	27,3

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Soutien opérationnel 1999-2000			
(en millions de dollars)			
Dépenses		prévues	Réelles
Autorisations		totales	
OPÉRATIONS MINISTÉRIELLES DE GI-TI			
■ Crédit de fonctionnement			
Dépenses brutes		151,5	253,7
Moins : Recettes disponibles		27,7	77,3
Dépenses nettes		123,8	176,3
GESTION MINISTÉRIELLE			
■ Crédit de fonctionnement			
Dépenses brutes		126,6	132,3
Moins : Recettes disponibles		43,1	38,9
Dépenses nettes		83,6	93,4
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ		207,4	269,7
		282,1	

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

travail de TPSSGC à l'Administration centrale et dans les régions, dans le contexte de la conversion à l'an 2000.

Les SGTI entendent continuer de réduire le coût du soutien des opérations grâce à des projets comme les marchés sélectifs, le regroupement des fonctions des bureaux de service et la mise en œuvre de moyens d'intervention en direct à distance, qui permettent aux bureaux de service d'appliquer des mesures correctives en direct avant de dépêcher sur les lieux des représentants de service.

Electronisation des services de gestion de l'information

Les SGTI offrent à TPSSGC différents services généraux de GI-TI, notamment la gestion de l'information et la sécurité informatique. Dans le domaine de la gestion de l'information (GI), les SGTI ont continué d'assurer les services comme la gestion du courrier, les annuaires et des formulaires de TPSSGC. Leur objectif consiste à accroître le rapport qualité-prix des services, en profitant pleinement de la technologie confirmée pour augmenter l'efficacité et l'efficacite, dans le cadre du soutien qu'ils apportent au projet du gouvernement en direct de TPSSGC.

Voici un aperçu des réalisations de ce secteur en 1999-2000 :

- ♦ Augmentation considérable du nombre de formulaires qu'on peut utiliser électroniquement : 289 formulaires ont été automatisés, alors que 192 ont été conservés sur des supports imprimés pour répondre aux impératifs opérationnels; en outre, dans le cadre de l'examen des formulaires, l'an dernier, on a éliminé complètement quelque 244 formulaires imprimés.
- ♦ Accès en direct à l'information électronique sous licence, pour les employés de TPSSGC, à partir de leur poste de travail.
- ♦ En collaboration avec la Direction générale du service des approvisionnements, mise sur pied d'un système dématérialisé permettant d'avoir accès aux services de messagerie, grâce auquel les utilisateurs de TPSSGC peuvent sélectionner les entreprises, expédier des enveloppes ou des colis et en faire le suivi électroniquement.

Environnement de sécurité informatique

En raison de l'augmentation des risques pour les environnements informatiques du Ministère et du gouvernement, les SGTI ont accentué la surveillance de la sécurité informatique sous deux aspects : l'utilisation du réseau Internet au Ministère et la fréquence de deux menaces particulières, soit les virus et les canulars.

Pour faire échec aux menaces informatiques en 1999-2000, les SGTI ont apporté des mises à niveau majeures aux fonctions antivirus des passerelles de TPSSGC avec le monde extérieur; ils ont mis sur pied une équipe d'intervention en cas d'incident informatique, qui peut intervenir 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24; ils ont élaboré et diffusé un processus d'évaluation des risques pour aider les gestionnaires du Ministère à dépister et prévenir les risques pour leurs systèmes; enfin, ils ont établi un site Web sur la sécurité informatique, qui porte sur les questions de sécurité et la formation sur ordinateur.

An 2000 : rendement et services

Comme nous l'avons fait observer dans la section consacrée aux mesures adoptées par les SGTI pour se prémunir contre les risques du passage à l'an 2000, le projet de Renouvellement des infrastructures de bureautique de TPSSGC a pris fin en 1999-2000. Il s'agissait, pour les SGTI comme pour le Ministère, d'un défi de taille, puisque toute l'infrastructure bureautique antérieure de GI-TI (soit les postes de travail et les logiciels) a dû être « transférée » à partir de trois systèmes de courrier électronique et de plusieurs environnements d'exploitation différents, sur une seule plate-forme pour l'ensemble du pays. On a ainsi converti quelque 12 000 postes de

Voici d'autres réalisations :

- TPSGC continue d'adapter ses effectifs à l'évolution des attentes dans le domaine des services, notamment les pratiques normalisées de planification et de prévision des ressources humaines, les profils des principaux groupes professionnels et l'analyse des tendances et des prévisions pour ce qui est de la mobilité, du recrutement et des départs à la retraite.
- On a fait la promotion d'un milieu de travail accueillant pour les membres des groupes cibles, en organisant des activités communautaires, des opérations de recrutement pour les Autochtones et en apportant un soutien aux réseaux des groupes cibles.
- Le Ministère s'est préparé à se convertir à la nouvelle Norme générale de classification et à mettre en œuvre les règlements de l'équité salariale.
- On a institué un cadre fondé sur les compétences pour l'élaboration et le renouvellement des gestionnaires intermédiaires du Ministère. On a atteint, dès la première année de l'adoption de ce cadre, plus de 50 % de l'objectif en ce qui concerne l'investissement minimum consacré à la formation.

Le Ministère a encouragé tous ses employés à s'acquitter de leurs fonctions selon les normes déontologiques les plus rigoureuses. Il a institué un Programme d'éthique, qui définit le cadre et les processus nécessaires, et a créé un Bureau de l'élaboration de l'éthique pour sensibiliser le personnel au problème d'éthique au travail et pour donner des lignes directrices et offrir des occasions d'apprentissage pour la prise de décisions, le leadership et la conduite dans le souci de l'éthique.

Opérations ministérielles de GI-TI

L'objectif de cette gamme de services consiste à offrir des solutions opérationnelles intégrées de GI-TI pour permettre au Ministère de fournir électroniquement ses services. Les SGTI offrent des services de soutien de GI-TI grâce auxquels les autres directions générales de TPSGC peuvent s'acquitter de leurs fonctions administratives essentielles, par exemple la fonction du receveur général du Canada, les services de rémunération, les services immobiliers et l'achat des biens et services pour le gouvernement fédéral.

Services informatiques sur ordinateurs de grande puissance

Les capacités d'ordinateurs de grande puissance gérés par les SGTI pour le compte de TPSGC et d'autres ministères et organismes fédéraux se sont accrues de près de 50 %, parallèlement, on a maintenu des niveaux de service élevés. La capacité continue de s'accroître chaque année, à la fois sous l'angle de l'information archivée, et selon le nombre et la complexité des opérations exécutées.

Les différents ministères et organismes fédéraux font massivement appel au Système normalisé des paiements, pour permettre de payer dans les délais les fournisseurs de l'État, grâce à un réseau de terminaux et de systèmes interconnectés. Le système central de paye de la fonction publique, qui s'adresse à tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral, le système central de gestion bancaire et le système fédéral des paiements de pensions sont autant d'exemples des services de TPSGC pris en charge par les SGTI.

À titre de fournisseur important de services communs et centraux du gouvernement, TPSCGC doit de plus en plus intégrer ses compétences avec celles du secteur privé. Parallèlement, on a aménagé une infrastructure de gestion grâce à laquelle les gestionnaires du gouvernement fédéral peuvent contrôler directement les moyens selon lesquels on répond à leurs besoins dans le domaine des services. TPSCGC devient donc un intermédiaire, plutôt qu'un prestataire de services; cette évolution produit de profonds retentissements sur les impératifs du Ministère, surtout dans le secteur des ressources humaines et des besoins en technologies de l'information. Le Soutien opérationnel comprend deux gammes de services : la Gestion ministérielle et les Opérations ministérielles de GI-TI.

Gestion ministérielle

Le renouvellement des effectifs de TPSCGC, qui a débuté il y a trois ans, dans le cadre de son plan d'action La Relève, est devenu une pratique courante de ce ministère qui a mis en œuvre une stratégie de gestion des ressources humaines pour l'an 2000 et les années ultérieures. Cette stratégie permettra au Ministère de devenir un employeur de choix et d'optimiser sa capacité organisationnelle pour assurer le meilleur rapport qualité-prix dans la prestation des services. Le Secleur des finances a terminé la mise en oeuvre de ses systèmes dans un environnement conforme à la Stratégie d'information financière (SIF) et a commencé à travailler sur les politiques financières nécessaires à l'appui de la mise en œuvre des systèmes de comptabilité et de rapport de la SIF en 2001-2002.

Le Ministère a tâche de se doter d'un effectif souple et adapté, en travaillant dans le cadre de partenariats dans l'ensemble de la fonction publique pour :

- ◆ se faire le maître d'œuvre des efforts consacrés au renouvellement des cadres intermédiaires et des gestionnaires et apporter un concours important aux activités de renouvellement de la fonction publique dans le domaine de la reconnaissance, de la qualité de la vie au travail, du système de classification des travaux, ainsi que de l'apprentissage et du perfectionnement; instituer, avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, des programmes de perfectionnement et d'agrément professionnels pour certaines activités, notamment le recrutement et la fidélisation d'une équipe de professionnels efficaces et engagés pour le projet de l'an 2000;
- ◆ jouer un rôle clé dans les préparatifs de l'Année de la francophonie et contribuer à la vitalité des minorités linguistiques.

Faits sur le rendement

- Devenir un employeur de choix et optimiser la capacité organisationnelle à réaliser le meilleur rapport qualité-prix dans le cadre des services offerts.
- Après trois ans d'efforts collectifs, le plan d'action La Relève de TPSCGC (Maîtriser notre avenir) est parfaitement opérationnel.

sénateurs et aux députés en 1999, en plus de donner librement accès à l'information numérique tarifée.

Surveillance électronique des médias : Le Secteur des services d'achat des SCC a attribué cinq marchés pour offrir au gouvernement du Canada des services de surveillance électronique des médias à la fois meilleurs et plus souples. Ces marchés, dont la valeur se chiffre à 4,3 millions de dollars, tiennent compte de l'évolution des besoins du gouvernement pour ce qui est de l'information publiée dans les médias. Les marchés attribués au nom de l'État produiront des économies d'au moins 30 % par rapport aux marchés passés par différents ministères.

Services de coordination des communications 1999-2000			
(en millions de dollars)			
	Dépenses	Autorisations	Réelles
	prévues	totales	
■ Crédit de fonctionnement	59,0	90,3	88,1
	Moins : Recettes disponibles	10,9	10,9
	Dépenses nettes		77,2
	Fonds renouvelable des services optionnels		
	Dépenses brutes	33,9	12,8
■ Fonds renouvelable des services optionnels	Moins : Recettes disponibles	33,2	11,1
	Dépenses nettes (fournies) utilisées	0,7	1,7
	TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ		
	59,6	80,2	79,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Le Site du Canada : Le Site du Canada arbore une nouvelle présentation depuis juin 1999. Les

modifications qui y ont été apportées s'inscrivent dans le cadre de trois projets du gouvernement du Canada (aspect et confort d'utilisation communs du SCT, Brancher les Canadiens et les Canadiennes, et Service Canada); elles mettent l'accent sur les priorités du gouvernement en matière d'accès du public, donnent suite aux commentaires des utilisateurs, améliorent la qualité des services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes, permettent de résoudre les problèmes de technologie et d'accessibilité et encouragent les rapports avec les autres ministères. Les utilisateurs profitent d'un outil de recherche nouveau et plus puissant, qui leur permet d'extraire l'information beaucoup plus facilement. Ce site réaménagé facilite la navigation dans la recherche de l'information. Récemment, il s'est enrichi d'une page sur les messages d'actualité, qui le rend plus convivial et qui établit directement des liens entre les utilisateurs d'une part et, d'autre part, les grandes campagnes et les grands projets de programme du gouvernement du Canada.

Réseau intranet du gouvernement du Canada : Publiservice a lancé le site pilote audio-vidéo en février 2000. Ce site permet de diffuser des comptes rendus en temps réel sur des messages et des événements d'intérêt général. L'information porte notamment sur le gouvernement du Canada, les actualités, des commentaires politiques et les activités des ambassades. On y archive aussi des documents audio et vidéo pour consultation. La présentation du Budget 2000 par le ministre des Finances, l'honorable Paul Martin, a constitué la première nouvelle importante diffusée sur ce site. À cette occasion, plus de 1 350 employés de la fonction publique ont consulté ce nouveau site, dont les demandes d'accès journalières ne cessent d'augmenter de manière spectaculaire depuis son lancement.

Gazette du Canada : En août 1999, pour donner suite à la demande d'un client, on a publié un projet de règlement de 801 pages, sous le titre « Règlement sur le transport des marchandises dangereuses », dans une langue, un style et un format simples, afin d'en améliorer la lisibilité et l'intelligibilité. Le style et le format de la *Gazette du Canada* sont réglementés par la loi; pour la toute première fois dans les annales de la *Gazette* approuvée par le ministère de la Justice et le Bureau du conseil privé.

Services aux déposants : Dans le cadre de son Programme de services aux déposants, TPSCG a adressé plus de 1 million de publications du gouvernement du Canada aux bibliothèques, aux

Faits sur le rendement

- 70 % des messages électroniques transmis au Site du Canada étaient des demandes de renseignements.
- 30 % portaient sur des commentaires et des avis.

Faits sur le rendement

- En 1999-2000, les demandes d'accès à Publiservice se sont chiffrées à 192,5 millions.
- Les utilisateurs de Publiservice ont demandé 12,8 millions de pages d'information, en 1999-2000.

Faits sur le rendement

- 825 806 demandes d'accès ont été adressées au site de la *Gazette du Canada* en 1999-2000.
- 333 853 pages ont été téléchargées par les utilisateurs de la *Gazette du Canada* en 1999-2000.

Faits sur le rendement

- En 1999-2000, on a enregistré environ 8 millions de visites, soit 43 700 par jour, sur le site Web des Services aux déposants.
- Ce site constitue un répertoire de 16 000 fichiers de contenu, ce qui représente une augmentation de 45 % sur 1998-1999.

Faits sur le rendement

Services de coordination des communications

Accès public à l'information du gouvernement : En 1999-2000, l'augmentation considérable du volume des appels, des demandes d'accès sur Internet et des demandes de pages constitue le résultat le plus concret et mesurable obtenu pour le service 1 800 O-Canada et le site www.canada.gc.ca. Bien qu'il soit moins facile à mesurer, le résultat final facilite l'accès à l'information du gouvernement,

l'information du gouvernement, permet de mieux le faire connaître aux citoyens et favorise l'interaction avec le gouvernement : le grand public a plus facilement accès à l'information sur le gouvernement, qui accroit ainsi sa présence. Dans les publicités diffusées dans les journaux, dans les magazines, dans les cinémas et à la télévision nationale, on annonce les deux points d'accès et le nombre de ces publicités ne cesse de s'accroître.

Service Canada : Les Services de coordination des communications (SCC) ont apporté leur concours au projet pilote interministériel de Service Canada, qui vise à améliorer la prestation des programmes et services offerts directement au public canadien, grâce à des centres d'accès partout au Canada. Par exemple, ils ont aménagé des sites hôtes de Service Canada donnant accès à la base de données du Centre de renseignements du gouvernement par l'entremise de Publiservice et grâce à certains moyens d'accès protégés par mot de passe sur le Site du Canada. Les SCC ont également planifié, élaboré et réalisé un programme complet de formation pour tous les employés de Service Canada qui travaillent directement auprès du public dans chacun de ces centres.

Le gouvernement sur Internet : Sous la gouverne du Secteur de l'accès public des SCC, TPSGC a présidé la cinquième Conférence annuelle du gouvernement sur Internet 1999. Cette conférence, qui mettait en relief le rôle et l'importance du contenu dans l'environnement Internet, a permis de faire un tour d'horizon des défis que le gouvernement doit relever en se positionnant pour offrir au public canadien les meilleurs programmes et services possible sur Internet.

En collaboration avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et 30 autres ministères, le Secteur a développé le site Web d'InfoCentre et élaboré le projet pilote de kiosques en zone rurale. L'objectif consiste à permettre au public canadien d'avoir plus facilement accès à l'information le plus souvent demandée sur les programmes et services du gouvernement. Dans le cadre du projet pilote, on a fait appel à la fois aux compétences de DRHC, à des kiosques et à la connaissance d'Internet des SCC, pour aménager des kiosques à écran tactile dans 100 collectivités rurales partout au Manitoba, en Ontario, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique. Les SCC ont coprésidé le Comité de travail sur le site Web d'InfoCentre, ont assuré la coordination et la gestion de l'information, en plus d'apporter un soutien en communications et en évaluation dans l'ensemble du projet.

Bureau de la traduction 1999-2000			
(en millions de dollars)			
Dépenses		Autorisations	
prévues		totales	
Réelles			
■	Crédit de fonctionnement	37,6	41,3
	Dépenses brutes	40,3	40,3
■	Moins : Recettes disponibles	--	--
	Dépenses nettes	37,6	41,3
■	Fonds renouvelable du Bureau de la traduction	125,0	137,5
	Dépenses nettes	118,7	144,7
	Moins : Recettes disponibles	6,3	6,3
	Ressources nettes (fournies) utilisées	44,0	47,7
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ		44,0	33,1

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Qualité et rentabilité des services : Le Bureau de la traduction a continué d'adapter et d'améliorer ses services et ses produits en 1999-2000. Grâce à la promotion et en offrant des services linguistiques rentables et de qualité, il a réussi à attirer de nouveaux clients et à porter son volume d'affaires à un niveau record. Les résultats d'un sondage montrent que la grande majorité des clients sont très satisfaits de ses services et de ses produits. Pour la première fois depuis qu'il est devenu un organisme de service spécial, les recettes du Bureau ont été supérieures à ses frais d'exploitation.

En 1999-2000, le Bureau de la traduction a accompli de nouveaux progrès dans le recrutement et la perfectionnement du personnel professionnel. En particulier, il a recruté 68 traducteurs et interprètes. En outre, il a conclu des accords de partenariat dans le cadre de différents programmes universitaires. Ainsi, plus de 100 étudiants de 9 universités ont l'occasion d'acquérir une expérience pratique de la traduction.

En 1999-2000, le Bureau de la traduction a joué un rôle prépondérant dans le succès de projets importants comme le passage à l'an 2000, en offrant des services et des produits de traduction, d'interprétation et de terminologie.

Normalisation et accessibilité de la terminologie : Pendant l'exercice écoulé, il a rationalisé, dans la fonction publique fédérale, l'accès à TERMIUM Plus® et à d'autres outils linguistiques offerts sur le réseau Extranet. Le nombre de visites effectuées sur ce site a progressé rapidement. Le Bureau de la traduction a mis au point un nouveau CD-ROM TERMIUM®, qu'il a offert au public. Ce produit a été bien accueilli, puisque la vente a pulvérisé les records déjà établis. Pour la toute première fois, on a aussi donné au grand public accès à TERMIUM Plus® sur Internet.

En 1999-2000, le Bureau de la traduction a lancé Querium®, module destiné à faciliter les recherches dans la base de données, dans l'une ou l'autre des langues officielles ou dans ces deux langues à la fois. Ce module permettra au grand public de mieux avoir accès à l'information sur les sites du gouvernement fédéral.

Objectifs financiers : En 1999-2000, il a dépassé ses objectifs financiers et respecté, avec deux années d'avance sur le calendrier, l'objectif approuvé qui consiste à atteindre le seuil de rentabilité. Il a pu le faire grâce à un certain nombre de facteurs, dont un volume d'affaires sans précédent, d'amélioration de la productivité interne, un contrôle circonspect des dépenses et le professionnalisme et l'ardeur de ses employés.

L'accroissement de la productivité interne est attribuable, entre autres, au Programme d'encouragement financier. Le Bureau de la traduction a rétribué les employés à la mesure de leur apport. Les clients ont profité d'une baisse des coûts et d'une amélioration des délais d'exécution; le Bureau a pour sa part tiré parti de la réduction des frais de traitement et de sous-traitance.

profils de compétence liés à une fonction de contrôleur moderne, les mises à jour des politiques, l'analyse des stratégies de développement durable, les vérifications des organismes de charité enregistrés et l'aide en cas de désastre.

Autonomie financière : Au cours des cinq années écoulées, il a accompli des progrès considérables pour ce qui est de son engagement à devenir autonomes financièrement. Grâce au niveau élevé de satisfaction et de fidélisation de la clientèle, à une réduction substantielle des frais généraux et à un accroissement de l'efficacité, CVC a pu dégager de modestes excédents d'exploitation et une trésorerie positive au cours des dernières années. En 1999-2000 par exemple, CVC a enregistré un excédent de 2,9 millions de dollars, en plus d'une trésorerie positive de 3 millions de dollars. CVC a réinvesti ces excédents dans des solutions technologiques, dans le perfectionnement des compétences et dans le remboursement d'une partie de ses frais de premier établissement engagés au cours de ses premières années comme organisme de service spécial.

Les recettes de CVC ont augmenté pour passer d'environ 60 millions de dollars en 1995-1996 à près de 114 millions de dollars en 1999-2000. Au cours de l'exercice écoulé, le secteur privé s'est vu confier environ 68 millions de dollars d'affaires de CVC, dont 99 % représentaient des contrats conclus avec de petites et moyennes entreprises (PME). En participant à des projets de CVC, les PME ont pu acquérir une connaissance très utile des projets de l'Etat et de l'environnement gouvernemental. CVC ne concurrence pas le secteur privé. Il favorise plutôt les partenariats entre le secteur public et le secteur privé.

Conseils et Vérification Canada 1999-2000 (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	Autorisations totales	Réelles
■ Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada			
Dépenses brutes	71,2	71,2	109,9
Moins : Recettes disponibles	72,3	72,3	113,4
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	(1,1)	(1,1)	(3,5)

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

◆ a participé à la vérification, dans l'ensemble du gouvernement, de la fonction de gestion

financière des ministères et a produit, en collaboration avec le Bureau du vérificateur général (BVG), un rapport de vérification (qui sera publié en octobre 2000) qui constituera un chapitre du rapport annuel du Vérificateur général. Cette vérification fait écho au projet lancé par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour la modernisation de la fonction de contrôle.

Amélioration du service à la clientèle : En respectant ses objectifs, CVC a mis au point des indicateurs de prestation de services et une méthode économique permettant de mesurer son rendement. CVC mesure le rendement à l'aide de deux indicateurs clés : les cotes attribuées par les clients pour la qualité de ses produits et de ses services, et le niveau de fidélisation de la clientèle. Grâce à ces indicateurs, il peut connaître plus exactement les activités qu'il exerce de manière satisfaisante et les points à améliorer. CVC pourra également analyser son rendement, apprendre à partir des résultats de ses analyses et apporter à ses activités les améliorations

nécessaires. Ces indicateurs et analyses sont donc des outils essentiels qui permettent d'obtenir les meilleurs résultats qui soient. Ses clients et, ultimement, le public canadien, ainsi que CVC lui-même, profiteront de sa capacité accrue à mesurer et améliorer son rendement. Dans

l'exécution de ses services, CVC aide les ministères à adopter une vision moderne de la fonction de contrôle en fonction de leurs conditions particulières et à continuer d'améliorer leurs méthodes de gestion des risques.

Diffusion des connaissances : À titre d'organisme de diffusion et d'apprentissage, CVC élabore des solutions technologiques et des processus de communication avec ses employés, la fonction publique et le secteur privé. Il a élaboré un certain nombre d'activités pour améliorer la gestion interne de l'information et l'efficacité de ses services, par exemple un Système de mémoire institutionnelle en direct. Ce système comprend l'information sur l'ensemble des projets et des clients, de même que sur le déroulement des séances mensuelles de discussions informelles, organisées pour diffuser l'information sur les succès remportés et les leçons apprises. Ces projets ont produit des résultats fructueux. Tout d'abord, CVC peut appliquer une méthode plus interdisciplinaire, grâce à laquelle il peut offrir à ses clients de meilleurs services et des conseils plus judicieux. Deuxièmement, en utilisant la technologie pour créer des liens plus solides et améliorer la transmission de l'information entre l'Administration centrale et les régions, CVC permet à ces dernières de répondre plus rapidement aux demandes de services dans les localités. En outre, les employés des régions peuvent plus facilement faire appel aux compétences de l'Administration centrale lorsqu'ils travaillent sur le terrain, et inversement.

CVC travaille aussi avec les petites et moyennes entreprises, afin de compléter ses compétences internes, pour répondre aux exigences des clients et transférer les connaissances aux entreprises du secteur privé. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2000, 72 % de ses activités ont été confiées en sous-traitance à des entreprises du secteur privé.

Les ministères également tirent avantage des connaissances de CVC pour ce qui est des priorités gouvernementales et de sa participation aux enjeux des politiques publiques, tels que la NGC, les

Faits sur le rendement

- 89 % des clients de Conseils et Vérification Canada qui ont été interrogés ont fait savoir que nos services sont excellents ou satisfaisants.
- 96 % d'entre eux ont mentionné qu'ils feraient de nouveau appel à nos services.

Concours apporté à l'amélioration de la gestion et des opérations du secteur public : Grâce à des travaux de recherche appliquée et à de nombreux projets d'expertise-conseil et de vérification réalisés auprès de ministères et d'organismes clients dans l'ensemble du gouvernement fédéral, CVC s'est doté d'une masse considérable de connaissances, de compétences et d'expérience relativement à la gestion et aux opérations du secteur public. En tant qu'organisme de l'État, CVC diffuse le plus largement possible son savoir-faire auprès des gestionnaires dans l'ensemble de la fonction publique. Pour ce faire, il fait non seulement appel à ses services professionnels, mais aussi à des publications, à des expositions présentées pendant des conférences et à des ateliers, de même qu'en apportant son appui aux initiatives des organismes centraux. À intervalles réguliers, CVC élabore des produits et des services nouveaux qui répondent aux besoins en évolution de sa clientèle. En donnant des conseils aux clients, CVC établit aussi des liens, dans toute la mesure du possible, avec les problèmes horizontaux que doit résoudre le gouvernement. En 1999-2000, CVC a offert aux ministères des outils et des méthodes de gestion qui leur permettent d'être plus efficaces, efficaces, réceptifs et responsables dans le cadre des services offerts au public canadien. Par exemple, CVC :

- ◆ a aidé de nombreux ministères à élaborer des stratégies et des analyses intégrées en matière de développement durable;
- ◆ a appuyé le Bureau du projet de l'an 2000 du Secrétaire du Conseil du Trésor et collaboré aux examens ponctuels de concertation pour ce qui est des mesures adoptées par les ministères pour se préparer au passage à l'an 2000, conformément aux exigences des organismes centraux;

- ◆ a donné différents conseils sur les questions d'assurance et de contrôle;
- ◆ a géré le Centre de soutien des systèmes partagés, qui permet aux ministères de développer et de partager des systèmes communs dans l'ensemble du gouvernement, ce qui réduit le coût des systèmes comme People Soft, le Système d'information sur les ressources humaines, le Programme d'analyse des logiciels, le Système automatisé d'information sur la gestion du matériel et Free Balance;
- ◆ a réalisé des projets de gestion des risques pour différents clients et mis au point un outil de surveillance des risques opérationnels;
- ◆ a effectué des analyses et appuyé la mise en œuvre de différents projets nouveaux de réglementation, par exemple des accords de partenariat, les organismes de service spécial et les organismes constitués en vertu de lois particulières;

- ◆ a fourni aux gestionnaires du gouvernement fédéral les outils qui leur permettront d'appliquer les politiques nouvelles de l'État dans des secteurs comme le règlement des différends, le harcèlement et la gestion du rendement;
- ◆ a donné des conseils aux gestionnaires sur la mise en œuvre de projets importants que la Norme générale de classification;

- ◆ a conçu, élaboré et présenté le programme de formation des agents de formation pour Service Canada, projet du SCT visant à permettre aux employés du gouvernement fédéral qui servent directement les Canadiens dans des centres partout au pays d'avoir accès à tous les programmes fédéraux grâce à Internet;

Conformément aux précisions établies l'an dernier, on fait de plus en plus appel au SAEF. Bien qu'à l'origine il ait été conçu comme un annuaire des pages blanches internes pour le gouvernement, il est consulté, dans plus de 60 % des cas, à l'extérieur du gouvernement, ce qui témoigne de son utilité dans les efforts pour brancher le public canadien sur les services et l'information du gouvernement.

- Réaménagement des « pages bleues »**
 Le projet de Réaménagement des pages bleues, réalisé en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, constitue une autre grande réalisation. Ce réaménagement a porté essentiellement sur l'établissement d'une liste de mots clés répondant aux besoins des citoyens pour ce qui est des services d'annuaires téléphoniques regroupés du gouvernement fédéral, des provinces et des municipalités. On a déjà distribué certains annuaires; au total, on en déploiera 152 aux quatre coins du pays d'ici à la fin de 2001.

Développement organisationnel : Pour réaliser les objectifs en matière de « branchement électronique » des milieux politiques, de l'ensemble du gouvernement et des ministères, de même qu'en tenant compte des réalités nouvelles dans le secteur de la GI-TI à l'échelle mondiale, les SGTI ont entrepris de créer un nouveau modèle fonctionnel qui servira de plan directeur pour le changement.

La structure organisationnelle adaptée à partir de ce modèle fonctionnel vise à tenir compte de l'objectif général qui consiste à établir un organisme réceptif, prospectif, fiable, sûr et abordable, doté de responsabilités plus claires et d'avantage axé sur les perfectionnements de la technologie. Essentiellement, sans produire d'impact important sur le personnel, les SGTI ont restructuré leurs organismes et leurs services sectoriels.

Les SGTI ont élaboré un cadre pour le renouvellement des ressources humaines (RH), qui comprend des principes de gestion pour corriger les problèmes de RH et répondre aux préoccupations en la matière, par exemple parce qu'il faut constamment appuyer les projets de recrutement et de fidélisation, d'apprentissage continu, de perfectionnement en leadership et en gestion et de planification de la relève et de la continuité.

Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique 1999-2000 (en millions de dollars)				
	Dépenses Autorisations	prévues	totales	Réelles
■ Fonds renouvelable des Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique				
Dépenses brutes	145,7	145,7	145,7	142,3
Moins : Recettes disponibles	145,7	145,7	145,7	144,4
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	--	--	--	(2,1)

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

stratégie générale du GED: elle a en outre adapté un modèle de recherche sectorielle sur la TI (Gartner Group, Inc.) au gouvernement du Canada; ce modèle représente un cadre pour le gouvernement en direct.

Les SGTI ont également participé à un certain nombre de projets d'infrastructures stratégiques de GI-TI (PIS).

- Ils ont joué un rôle prépondérant dans l'élaboration, avec le Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT) et un certain nombre de ministères clés, des critères de conception des systèmes pour la « voie protégée » (appelée la « plate-forme électronique »), destinés à offrir, aux particuliers et aux entreprises du Canada, des moyens sûrs et fiables d'accès en direct aux programmes et services du gouvernement canadien.
- Ils ont commencé à planifier, à la demande du Comité consultatif sur la gestion de l'information, présidé par le SCT, pour devenir l'organisme de certification de prédilection auprès des autres ministères, en participant aux services de l'Infrastructure des clés publiques.
- Ils ont continué de travailler à l'expansion de l'infrastructure de messagerie électronique du gouvernement, dont se serviront les autres éléments du PIS comme infrastructure de messagerie commune.

◆ *Infrastructure du Gouvernement électronique*

Le Service des applications protégées et de la gestion des clés (SAPGC) constitue un service de l'Infrastructure des clés publiques du gouvernement qui permet d'assurer le commerce électronique dans le cadre de la prestation des services électroniques. Ainsi, les ministères disposent d'une autorisation de certification grâce à laquelle ils peuvent participer à des opérations de commerce électronique protégées, sans qu'il soit nécessaire de mettre en œuvre leur propre AC. Le SAPGC a une cote d'acceptation de 100 % et est entériné par l'équipe de l'évaluation et de l'inspection de la sécurité de la GRC.

Le Service a établi, dès sa première année d'existence (1998-1999), 1 000 certificats avec le concours de 125 autorités locales d'enregistrement ministérielles. Pendant l'exercice écoulé, on a fait plus massivement appel au service, qui a établi plus de 3 100 certificats actifs. Le nombre total de certificats s'établit désormais à plus de 4 000; 23 ministères et organismes ont signé des protocoles d'entente avec le SAPGC pour l'établissement des certificats. C'est ce service que les SGTI sont prêts à transformer en un service d'AC interministériel et dont la gestion serait centralisée pour tous les ministères et fonctionnaires, si le Conseil de gestion des investissements en GI-TI et le SCT lui en font la demande.

◆ *Service d'annuaires électroniques du gouvernement (SAEG)*

Le SAEG fonctionne en quelque sorte comme les pages blanches électroniques du gouvernement et constitue un annuaire complet d'informations sur les fonctionnaires fédéraux (soit les noms, les titres, les postes, les numéros de téléphone et de télécopieur, ainsi que les adresses électroniques [Internet et X.400] et professionnelles). Ce service fonctionne à raison de 7 jours sur 7 et de 24 heures sur 24, 365 jours par an.

Il s'agit d'un service d'infrastructure qui appuie directement le projet du gouvernement en direct, en permettant au grand public canadien et aux entreprises de se brancher sur le gouvernement et en permettant d'avoir mieux accès à l'information à jour des annuaires des services de la fonction publique dans un environnement sans papier.

Dans le Discours du Trône d'octobre 1999, le gouvernement s'est engagé à permettre au public canadien d'avoir accès à toute l'information et à tous les services essentiels du gouvernement, en direct, en tout temps et en tout lieu. Le projet du gouvernement en direct (GED), qui est l'un des principaux éléments du programme intitulé « Brancher les Canadiens », aura de profonds retentissements sur les mécanismes de prestation des ministères, de même que sur TPSGC et les SGTI, à cause de la mission qui consiste à assurer une infrastructure partagée de GI-TI dans l'ensemble du gouvernement. Après avoir effectué certains réaménagements organisationnels, les SGTI ont apporté un concours beaucoup plus important au programme du gouvernement en direct (GED). Cette direction générale a en effet appuyé la Direction du dirigeant principal de l'information du Conseil du Trésor et différents sous-ministres dans le travail d'élaboration de la

- **Gouvernement en direct (GED)**
et de la prestation de services électroniques
Gestion de l'élaboration et de la réalisation de l'infrastructure du commerce électronique
On a constaté en particulier une croissance considérable (64 %) dans le cadre du Service gouvernemental de réseau optique, parce que les clients réclament une largeur de bande à plus grande vitesse pour leurs nouvelles applications exigeantes en largeur de bande. Le Réseau d'entreprises du gouvernement (GENet), qui est géré par les SGTI et qui assure l'interconnexion des ministères, en plus d'assurer la connectivité à large bande avec le réseau Internet public, a continué de répondre à la demande exprimée pour une largeur de bande plus importante entre les applications du gouvernement et entre le gouvernement fédéral et le réseau Internet. L'utilisation de ce réseau a progressé de 39 % en 1999-2000.

- ◆ **Services de transmission électronique**
Les SGTI offrent actuellement différents services de transmission électronique (de « largeur de bande »), dont les services de transmission à fibres optiques, de transmission de trames et par voie numérique. La demande exprimée par les ministères clients des SGTI a continué de s'accroître; avec l'établissement, en novembre 1999, du contrat des Services de largeur de bande regroupés pour le gouvernement, les SGTI ont atteint leur objectif de réduction des coûts deux ans plus tôt que prévu et leur objectif de volume une année d'avance sur le calendrier.

Ces économies ne comprennent pas les baisses de prix également réalisées par un certain nombre de ministères importants qui font directement l'acquisition de leurs propres réseaux et circuits et qui ont pu profiter des nouveaux prix inférieurs désormais établis grâce au leadership exercé par les SGTI dans le domaine des marchés.

La progression des économies s'est poursuivie en 1999-2000, année au cours de laquelle on a économisé encore 19,6 millions de dollars, ce qui représente au total des réductions de coûts de 57,2 millions de dollars pour ces deux années. Les économies qui seront réalisées au cours des deux prochaines années devraient être

inférieures; toutefois, on s'attend à ce qu'elles soient encore substantielles et de l'ordre de 7 à 9 millions de dollars.

Faits sur le rendement Économies réalisées depuis 1998 dans les télécommunications			
Voix	37,4 M \$	65 %	22 %
Cellulaire/SCP	12,5 M \$	22 %	8 %
Largeur de bande	4,7 M \$	8 %	5 %
Accès local	2,6 M \$	5 %	

Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique

Mise en œuvre du Plan directeur intégré du Ministère pour veiller à l'application des normes de l'an 2000 : Le défi de l'an 2000 a constitué, pour les Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique (SGTI), un projet à la fois important et exigeant en ressources. En relevant ce défi, les SGTI ont dû préparer l'infrastructure informatique interne et les systèmes opérationnels de TPSCG, de même que de nombreux systèmes pangouvernementaux, pour qu'ils puissent traiter les dates civiles de l'an 2000.

En collaboration avec le Bureau du programme de l'an 2000 du Ministère, qui avait été constitué en 1996, les SGTI ont participé à l'élaboration d'un plan directeur de mise en œuvre de l'an 2000; ce plan complet portait sur un éventail de questions : coordination de la conversion des systèmes et des applications, activités d'essai et de validation, communications opérationnelles, achats, gestion des risques, planification de mesures d'urgence, et activités de contrôle et de surveillance des budgets.

Faits sur le rendement An 2000

- Toute l'infrastructure a été modernisée.
- On a effectué des essais de validation, et appliqué et testé des plans de mesures d'urgence pour assurer une transition harmonieuse avec l'an 2000.
- Il a fallu convertir 34 applications essentielles à la mission de l'ensemble du gouvernement, 65 applications ministérielles hautement prioritaires et 267 applications auxqueltes avaient été attribuées des priorités moyennes et inférieures.

Dans le cadre du projet de Renouvellement des infrastructures de bureau, plus de 12 000 postes de travail ministériels ont été mis à niveau. Les SGTI ont également converti au total 1 277 modules de télécommunications, de même que plus de 550 modules d'infrastructure pour des ordinateurs de grande et de moyenne puissance.

Gestion de la prestation des services relatifs aux infrastructures stratégiques de GI-TI : Les services d'infrastructures stratégiques de gestion et de technologie de l'information (GI-TI) comprennent les télécommunications et les solutions technologiques connexes, destinées à assurer des services électroniques protégés.

- ♦ **Services de télécommunications des SGTI :** Les SGTI offrent aux autres ministères du gouvernement fédéral (dont TPSCG) des services de télécommunications. On réalise, pour le gouvernement, des économies importantes, en regroupant les services à offrir à différents ministères lorsqu'on fait appel à la concurrence. En 1998-1999, les projets de courtage des SGTI ont permis de réaliser une réduction substantielle, soit 37,6 millions de dollars, essentiellement en profitant du nouvel environnement concurrentiel de déréglementation des entreprises.

¹ *Projet des infrastructures stratégiques de GI-TI (PIS) :* Aspect essentiel du programme du Gouvernement en direct (GED), le PIS est un cadre de gestion pour les politiques, les programmes, les normes et les solutions technologiques permettant d'offrir des services électroniques protégés.

Rémunération de la fonction publique 1999-2000

(en millions de dollars)

■ Crédit de fonctionnement			
Dépenses brutes	55,5	59,5	61,6
Moins : Recettes disponibles	3,5	3,7	3,7
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	52,0	55,7	57,8

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

◆ **Réforme des pensions**

Le secteur de la Rémunération de la fonction publique a joué un rôle important en appuyant la réforme de la fonction publique dans la révision des régimes de retraite, dans le cadre du projet de loi sur la réforme des pensions. En 1999-2000, on a adopté deux projets de loi (C-71 et C-78) qui modifiaient l'administration de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPPF), de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes (LPRFP) et de la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada (LPRGRC). Le secteur a dû apporter des changements aux systèmes automatisés (à l'exception du Système de paye du MDN) qui permettent d'appliquer ces trois lois. On a mis sur pied une équipe responsable du projet de réforme des pensions pour apporter ces modifications; toutes les modifications nécessaires ont été apportées dans les délais à différentes dates pendant l'exercice 1999-2000. On a notamment créé un nouveau Fonds de pensions de la fonction publique, distinct du Compte de pensions de retraite de la fonction publique; ce mécanisme permet de transmettre les cotisations versées au Fonds de pensions au nouveau Conseil d'investissement des pensions, pour qu'il s'occupe de les investir; on a aussi élaboré et mis en œuvre un cadre amélioré de gestion et de contrôle des finances.

Amélioration des services et réduction des coûts grâce aux investissements consacrés à la

technologie

En apportant, à l'infrastructure des systèmes, les changements nécessaires pour les adapter aux normes de l'an 2000, la RFP a continué à se consacrer à l'amélioration des services et à la réduction des coûts du gouvernement, en

investissant dans la technologie. Cet investissement

a permis de réaliser les gains de productivité présentés dans la Figure 4. À cette fin, le Secteur a

exercé des activités se rapportant à

l'automatisation des processus permettant de gérer les mutations d'employés entre ministères.

d'automatiser les méthodes de paiement des

retenues à la source, d'améliorer les contrôles

d'édition et l'intégrité des données du Système

des cotisants et d'achever l'automatisation de la

rémunération.

Exercer les activités avec intégrité, ouverture et responsabilité : On a complété, en 1999-2000,

une consultation de la clientèle pour examiner les

priorités à attribuer aux différentes activités portant sur les systèmes; on a commencé à modifier les systèmes pour tenir compte des grandes priorités se rapportant au processus de transfert et aux paiements rétroactifs dans le cadre des changements apportés aux conventions collectives. Grâce à une étroite collaboration entre le Conseil du Trésor, les employeurs distincts et les ministères, de même qu'avec l'Association des gestionnaires en rémunération, le Secteur a pu attribuer des priorités à ses travaux.

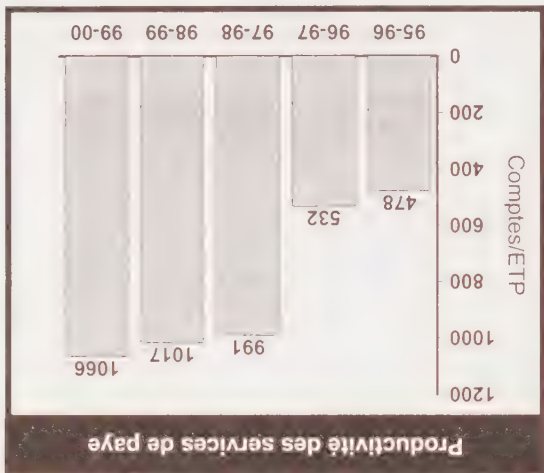


Figure 4

Prestation des services : Les réalisations de la Rémunération de la fonction publique (RFP) exposées ci-après ne doivent pas faire ombrage au fait que sa réalisation la plus importante

constitue également sa première responsabilité permanente : émettre des paiements, pour les sommes voulues et dans les délais, pour plus de 234 000 comptes de paye et quelque 220 000 pensionnés, tout en veillant à l'exactitude du prélèvement à la source des impôts et de la perception des cotisations. En 1999-2000, le

Secteur d'activité a perçu, auprès des fonctionnaires, 526 millions de dollars de cotisations à porter au crédit du Compte des pensions de la fonction publique. Il est intervenu rapidement pour appliquer les dispositions des 27 conventions collectives nouvelles qui ont été négociées par le Conseil du Trésor et des 141 autres conventions collectives nouvelles négociées par les employeurs distincts pendant l'exercice. En raison de ces nouvelles conventions, il a aussi fallu recalculer quelque 12 000 rentes et produire des paiements rétroactifs.

Activités relatives à l'an 2000 : 1999 a été une année charnière pour l'équipe du projet de l'an 2000 du Secteur de la rémunération. Les systèmes essentiels à la mission de l'ensemble du gouvernement, soit le Système régional de paye, le Système des cotisants, le Système de la pension de la fonction publique, le Système de la pension de retraite des Forces canadiennes et le Système de la paye et des pensions de la GRC, de même que les systèmes d'informatique personnels autonomes, ont tous été soumis à des essais concluants. Le Secteur de la rémunération et d'autres secteurs du Ministère ont consacré plus de 27 000 jours de travail (essentiellement en 1999) pour respecter l'échéance impérieuse du gouvernement pour ce qui est de l'achèvement de la mise en œuvre des normes de l'an 2000.

La mise en service, le 1^{er} janvier 2000, de toutes les applications de rémunération a remporté un franc succès : les clients du secteur n'ont pas eu à subir d'ennuis. **Appui de la réforme de la fonction publique :** Le Secteur a continué d'appuyer les organismes chargés des autres formes de prestation des services, en permettant à l'Agence des douanes et du revenu du Canada de se convertir avec succès au statut d'employeur distinct en octobre 1999. On a apporté des remaniements aux systèmes de rémunération pour respecter les dispositions des budgets fédéraux et provinciaux; TPSCG a appuyé les efforts de la deuxième vague de ministères dans la mise en œuvre de la Stratégie d'information financière. Voici certains projets réalisés à ce titre :

♦ **Équité salariale**

On a mis sur pied, en 1999, une équipe chargée du projet d'équité salariale, pour résoudre le problème des paiements rétroactifs à établir à l'intention de 230 000 anciens membres et membres actuels de l'AFCP et pour accroître les taux de rémunération de base. Il a donc fallu modifier considérablement le Système régional de paye et le Système des cotisants et coordonner les activités des ministères clients pour valider les fichiers rétrospectifs de salaires des employés pour établir les premiers paiements.

Faits sur le rendement

- L'unité de la paye de la Rémunération de la fonction publique a perçu et versé 3,21 milliards de dollars en impôts fédéraux, pour le compte de l'Agence des douanes et du revenu du Canada.
- L'unité des pensions, pour sa part, a perçu et versé 502 millions de dollars.

Receveur général 1999-2000

(en millions de dollars)

Dépenses			Autorisations			Réelles		
prévues			totales					
■ Crédit de fonctionnement								
Dépenses brutes								
Moins : Recettes disponibles								
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ								
98,3			100,3			93,5		
121,7			122,3			115,4		
23,4			22,0			22,0		

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

d'autres ministères et organismes. Par ailleurs, l'établissement de Québec a été accrédité selon les normes ISO 9000 en 1999.

Amélioration de l'ouverture, de l'intégrité et de la réceptivité : Cycliquement, on repense le chèque du receveur général pour en préserver l'intégrité comme effet de paiement. En 1999-2000, le secteur a terminé les travaux portant sur le réaménagement le plus récent de ce chèque. En plus d'avoir un nouvel aspect, le chèque est doté de meilleures fonctions de sécurité, grâce aux progrès accomplis dans la fabrication et l'impression du papier. On a commencé à utiliser le nouveau chèque en mai 2000.

Renouvellement des effectifs : L'évolution permanente du secteur d'activité du receveur général l'oblige à devenir un organisme regroupant des travailleurs de connaissances. Bien qu'ils soient réduits, les effectifs regroupent un plus vaste éventail de connaissances et de compétences complexes. En leur offrant la formation et les outils nécessaires, le receveur général s'assure que ses employés possèdent les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour s'acquitter efficacement de leurs fonctions. Outre la formation professionnelle formelle, on a organisé, en 1999-2000, des ateliers pour aider les employés à se familiariser avec la stratégie opérationnelle et à comprendre leur rôle et celui de leurs unités dans le cadre de cette stratégie.

nombre total de programmes de paiements regroupés aujourd'hui administrés par le receveur

général. Au nombre des nouveaux paiements regroupés lancés cette année, trois ont consisté à confier à l'ADRC l'administration du crédit d'impôt pour enfants au nom du Nunavut, du Yukon et de Terre-Neuve-Labrador. En vertu d'un quatrième accord, Agriculture Canada a administré, avec l'Alberta, le Manitoba et la Saskatchewan le Programme d'aide au revenu en cas de désastre agricole. Ces accords, en plus d'être économiques et pratiques pour le public canadien, permettent aux contribuables de réaliser des économies. Consciente de l'importance de ces partenariats, l'ADRC a demandé au receveur général de l'aider à appliquer ce principe à la perception des recettes. La première initiative de ce genre, lancée cette année, faisait intervenir l'ADRC et la Workers Compensation Board (WCB) de la Nouvelle-Écosse. Dans le cadre de l'accord conclu à ce sujet, l'ADRC a perçu les retenues à la source prélevées pour la WCB en faisant appel à des arrangements bancaires établis par le receveur général au nom de l'Agence.

Amélioration des services grâce aux perfectionnements de la technologie : Le receveur général

a continué d'exploiter le potentiel de la technologie de pointe pour automatiser ses travaux, ce qui a permis de promouvoir l'efficacité, la productivité et les processus écologiques.

Le Programme de dépôt direct, qui distribue les paiements du gouvernement par voie électronique, continue à prendre de l'expansion. Par exemple, les versements de dépôt direct au titre de l'assurance-emploi ont augmenté, passant de 53 000, en 1997, à 744 000, en novembre 1999, comme l'indique la Figure 3.

La gamme des services de paiement du receveur général a évolué, puisqu'on permet désormais aux utilisateurs finaux d'avoir accès à tous les aspects

du processus de paiement à partir de leur poste de travail. En appliquant ce principe, on permet aux ministères d'intégrer les procédures de paiement avec leurs propres processus et d'automatiser les travaux qui devaient auparavant être faits manuellement. On étend actuellement aux paiements destinés aux fournisseurs des fonctions en direct comme les interrogations sur la situation des paiements, qui étaient offertes aux ministères chargés d'administrer les paiements dans le cadre des programmes, lorsque les ministères intéressés se conforment à la SIF.

Opérations d'impression sur ordinateur : En 1999-2000, le Ministère a encore consolidé la

charge de travail pour réaliser d'autres gains d'efficacité, en transférant la production imprimée du secteur de la capitale nationale (SCN - Ottawa) dans les trois derniers établissements d'impression de Québec, Dartmouth et Winnipeg. On a fermé définitivement le site du SCN en mars et avril 2000.

En 1999-2000, on a imprimé et émis 70 millions de chèques, mis à la poste 15 millions d'enveloppes et imprimé 23 millions de pages du receveur général, pour le compte de TPSCG et

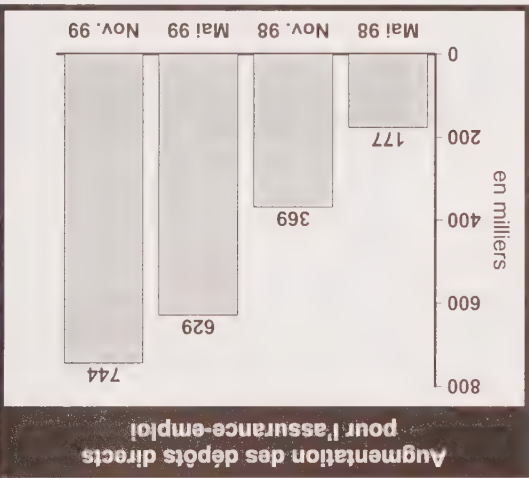


Figure 3

Activités relatives à l'an 2000 : Le 4 janvier 2000, premier jour ouvrable de l'an 2000, les systèmes de comptabilité, de gestion bancaire et de paiement de l'ensemble du gouvernement fonctionnaient parfaitement. En décembre 1999, on avait mis en place des processus qui permettraient au receveur général d'assurer les services sans interruption en cas de difficulté. Toutefois, toutes les dates critiques relatives à l'an 2000 (soit les 1^{er} janvier, 29 février et 31 mars) n'ont provoqué aucun incident. Si on a pu assurer cette transition harmonieuse, c'est grâce aux vastes préparatifs réalisés pendant deux ans par les équipes du receveur général, qui ont collaboré avec d'autres secteurs de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, d'autres ministères, des institutions financières et la Société canadienne des postes. Ces préparatifs ont consisté notamment à modifier et à tester les systèmes et à soumettre à des essais les interfaces avec les ministères et les institutions financières pour les paiements effectués par dépôt direct.

Amélioration de la gestion financière au gouvernement : La Stratégie d'information financière (SIF) est un projet pangouvernemental qui vise à améliorer la gestion des finances et les rapports financiers du gouvernement du Canada, en adoptant intégralement la comptabilité d'exercice. En avril 1999, le receveur général a mis en œuvre la série de systèmes centraux dans le cadre de la SIF et 14 ministères ont installé des interfaces spécifiques par ce secteur d'activité pour l'application de la SIF. Pendant tout l'exercice 1999-2000, il a appuyé ces ministères utilisateurs en mettant à leur disposition les processus nécessaires pour adopter le nouveau système de la SIF. En outre, les employés ont aidé 21 autres ministères à se préparer à mettre en œuvre le système de la SIF le 1^{er} avril 2000. En particulier, le receveur général a donné des conseils sur le travail de développement à effectuer pour harmoniser les processus des ministères avec la SIF, de même que sur les activités nécessaires pour la préparation des systèmes et la mise à l'essai des interfaces.

Gestion des Comptes du Canada : La gestion des Comptes du Canada, les « livres comptables du gouvernement », et la production des Comptes publics annuels du Canada constituent des fonctions courantes importantes du receveur général. Les Comptes du Canada représentent les registres centralisés qui résument les opérations financières de tous les ministères et organismes fédéraux. Le receveur général prépare chaque année un rapport sur les Comptes publics du Canada, qui renferme les états financiers vérifiés du gouvernement. Ces états financiers permettent aux parlementaires et au public canadien de comprendre et d'évaluer dans leur ensemble la nature et l'étendue des activités et des ressources financières de l'État. On prépare les Comptes publics à partir de données présentées dans les Comptes du Canada et de registres ministériels détaillés. Les Comptes publics pour l'exercice 1999-2000 seront déposés à la Chambre des communes en octobre 2000.

Travail dans le cadre de partenariats : Constatamment motivé à assainir le gouvernement, le receveur général a collaboré, depuis quelques années, avec d'autres ministères et organismes fédéraux comme Développement des ressources humaines Canada et l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) pour appuyer les dispositions qui permettront au receveur général d'effectuer un seul paiement pour les programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux connexes. Quatre nouveaux projets de paiements conjoints ont été lancés cette année, ce qui porte à 13 le

Programme de formation des Autochtones : TPSSGC a continué de réaliser ses projets pilotes

pour encourager les membres de la collectivité autochtone du Canada à s'intéresser aux possibilités d'enrichir leurs connaissances et leurs compétences dans le domaine des achats. Sept stagiaires ont participé au projet pilote de stages, qui a permis à des jeunes et à des entreprises autochtones de s'initier aux différents aspects des achats, dans le cadre d'affectations de six mois. Jusqu'à maintenant, 45 autochtones ont participé à des cours sur les achats aux quatre coins du pays, dans le cadre des perspectives de formation offertes auprès du SA et dans les bureaux d'approvisionnement régionaux de TPSSGC. Trois organismes autochtones ont aussi participé au projet pilote d'aide temporaire aux entreprises et aux organismes autochtones. Dans le cadre de ce projet pilote, on affecte des spécialistes des achats de TPSSGC à des projets d'une durée de une, deux ou trois semaines pour répondre aux besoins des organismes et entreprises autochtones dans le domaine des approvisionnements.

Effcacité de l'aliénation du matériel excédentaire du gouvernement fédéral : On a approuvé une nouvelle politique sur l'aliénation, qui permettra au secteur privé de participer davantage à l'aliénation des biens excédentaires de l'Etat. La transition avec cette nouvelle politique et ce nouveau modèle opérationnel est gérée conformément à un plan d'affaires qui prévoit une méthode de vente révisée et une réduction substantielle des coûts et de la superficie d'entrepasage. On a confié en sous-traitance certaines opérations d'aliénation portant sur une valeur élevée (pour les véhicules et les biens aérospatiaux); en outre, on a quasiment terminé les préparatifs du lancement d'une demande de proposition dans le secteur privé pour l'aliénation de biens portant sur une valeur faible. Enfin, on a signé avec le gouvernement de la Colombie-Britannique un accord pour la prestation de services d'aliénation. De plus, une entente a été signée avec le gouvernement de la Colombie-Britannique pour qu'il fournisse des services d'aliénation de biens au gouvernement fédéral.

Service des approvisionnements 1999-2000

(en millions de dollars)

	Dépenses	Autorisations	Réelles
	prévues	totales	
■ Crédit de fonctionnement	123,7	169,3	167,3
Dépenses brutes	18,7	30,6	30,6
Moins : Recettes disponibles			
Dépenses nettes	105,0	138,8	136,7
■ Fonds renouvelable des services optionnels	78,6	78,6	68,9
Dépenses brutes	78,7	78,7	72,4
Moins : Recettes disponibles			
Ressources nettes (fournies) utilisées	(0,1)	(0,1)	(3,5)
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITE	104,9	138,6	133,2

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Rendre les marchés plus accessibles : En 1999-2000, TPSCG a continué d'offrir l'aide technique nécessaire pour accroître l'utilisation de MERX^{MC}, service d'appels d'offres municipales. Pendant l'année écoulée, on a apporté des améliorations à ce système pour le rendre plus efficient et pour réduire les retards dans la diffusion des avis et des documents. Cebra Inc. le fournisseur de ce service, a lui aussi continué d'y apporter des améliorations.

An 2000 : Pour appuyer le gouvernement dans les efforts qu'il consacre à la conformité des systèmes aux normes de l'an 2000, le SA a mis sur pied le Bureau des achats de l'an 2000, qui vise à s'assurer qu'on peut faire rapidement appel aux compétences et aux ressources du secteur privé. Il a institué un certain nombre de mécanismes d'achat, notamment les contrats portant sur les systèmes essentiels à la mission et des offres à commandes pour l'acquisition de produits comme des micro-ordinateurs, des logiciels offerts dans le commerce et de l'équipement interseautage, en plus de mettre en place des arrangements en matière d'approvisionnement pour obtenir des services professionnels de TI afin d'appuyer des systèmes non essentiels à la mission des ministères. Pour ce qui est des biens et des services urgents ou répondant à des impératifs de sécurité nationale dans le cadre du passage au nouveau millénaire, le SA a établi un processus d'achat accéléré. Ce projet a remporté un franc succès sous deux aspects. D'abord et avant tout, il a permis au gouvernement du Canada de faire appel aux ressources du secteur privé pour résoudre ses problèmes relativement à l'an 2000 dans les délais voulus. Puis ce projet a démontré qu'on peut apporter des solutions efficaces à des problèmes extrêmement difficiles, lorsqu'on concentre l'ingéniosité et les efforts du gouvernement et du secteur privé pour réaliser un objectif commun.

Réforme des achats : Le SA et le Secrétaire du Conseil du Trésor s'emploient ensemble à réorienter et à raffermir le projet de réforme des achats. Cette initiative consiste à travailler en étroite collaboration avec tous les intérêts, pour élaborer et appliquer un ensemble de priorités visant à réformer le processus des achats. Les priorités qui seront élaborées collectivement par les membres du Groupe de travail interministériel constituent le point de départ des travaux de cette initiative au cours des deux prochaines années.

Gestion des risques : On a créé un site Web sur les achats axés sur les avantages (AAA); on y trouve des points de repère, des conseils pratiques et un guide pour la gestion des risques. Ce site vise à diffuser, parmi le personnel des achats, les clients et les entreprises du secteur privé, de l'information qui leur permettra probablement d'être mieux en mesure de réaliser des projets complexes et soumis à des risques. De pair avec ce site, on offre actuellement un cours sur les AAA, afin d'enseigner des techniques de gestion des achats et des projets qui permettent de dépister et de réduire les risques au minimum. Les achats axés sur les avantages font désormais l'objet du projet de réforme des achats dans l'ensemble du gouvernement.

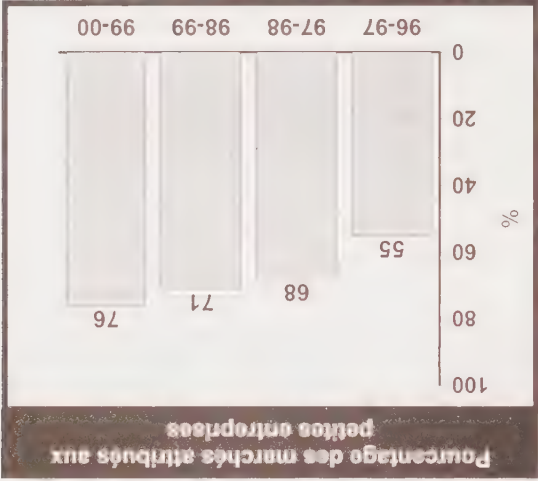


Figure 2

Service des approvisionnements

Offrir au gouvernement des services communs à valeur ajoutée : Le Service des

approvisionnement (SA) a continué de fournir des services communs au nom du gouvernement fédéral. En 1999-2000, le SA a géré de façon efficace plus de 50 000 contrats, pour une valeur totale de 8,2 milliards de dollars, en aidant les ministères clients à définir les exigences, à lancer des appels d'offres, à effectuer des évaluations et des sélections, ainsi qu'à négocier des contrats et à les gérer. Le SA a également fourni des services de soutien spécialisés dans les domaines suivants : inspections maritimes et services techniques, appui de l'analyse des coûts, services de sécurité industrielle et d'enquêtes de sécurité sur le personnel pour TPSCG et l'industrie, élaboration et tenue à jour de normes d'application générale, services d'évaluation de la conformité, gestion des biens saisis, service central de transport de marchandises, services de gestion de voyages et de déménagement d'articles de ménage ainsi que services de consultation en matière de transport. En 1999-2000, le SA a géré plus de 16 millions de dollars en ventes dans le cadre de ses activités de distribution des biens de la Couronne, en plus d'avoir fourni des services de soutien à la gestion pour 24 grands projets de l'État, d'avoir traité plus de 13 000 demandes de contrôle de la sécurité du personnel et plus de 400 demandes de permis de visite (pour 1 664 visiteurs) dans le cadre d'activités liées à des contrats nationaux et internationaux et d'avoir aidé le gouvernement à épargner plus de 185 millions de dollars en frais de transport aérien.

Liaison entre le gouvernement et les fournisseurs : Contrats Canada, une initiative

interministérielle qui vise à mieux informer les fournisseurs et les acheteurs et à simplifier l'accès à l'information sur les marchés du gouvernement fédéral, a continué de collaborer avec les fournisseurs. L'an dernier, en présentant plus de 180 séminaires professionnels aux quatre coins du pays, afin de donner de l'information sur les marchés attribués dans l'ensemble du gouvernement. Cette direction générale a notamment offert 145 séminaires à de petites et moyennes entreprises, 31 à des entreprises autochtones et 4 à des fournisseurs appartenant à des minorités de langues officielles. En outre, elle a participé à 54 salons professionnels dans l'ensemble du pays.

Contrats Canada a mis en œuvre le service des Données d'inscription des fournisseurs (DIF). Grâce à ce service, les entreprises qui veulent faire affaires avec le gouvernement fédéral peuvent s'inscrire dans la base de données des DIF sur Internet ou par l'entremise d'un agent d'inscription des fournisseurs de TPSCG. Les entreprises qui s'inscrivent se voient attribuer un numéro d'entreprise-achat (NEA), dont se servent les ministères comme code de désignation pour s'assurer qu'ils consultent les mêmes renseignements « de base » à propos des entreprises. À la longue, on consulte de plus en plus l'information de ce système grâce aux liens gouvernementaux entre les DIF et différentes autres bases de données; les entreprises qui s'inscrivent doivent mettre à jour l'information enregistrée dans ce système à leur sujet. Elles pourront désormais naviguer dans d'autres sites et faire suivre l'information de leur dossier en se servant du NEA. Il sera ainsi moins nécessaire de taper à répétition les mêmes renseignements de base dans de nombreux systèmes. Cela permettra de réduire considérablement le travail de mise à jour de l'information, puisque les entreprises sont responsables de l'exactitude et de la mise à jour des données enregistrées dans leur dossier.

Services immobiliers 1999-2000

(en millions de dollars)

	Dépenses	Autorisations	Réelles
	prévues	totales	
LOCAUX ET BIENS FÉDÉRAUX			
■ Crédits de fonctionnement, en capital et législatifs			
Dépenses brutes	1 652,9	1 768,6	1 507,1
Moins : Recettes disponibles	247,5	323,6	323,6
Dépenses nettes	1 405,4	1 445,0	1 183,5
SERVICES			
■ Fonds renouvelable des Services immobiliers			
Dépenses brutes	608,1	608,1	615,8
Moins : Recettes disponibles	608,1	608,1	615,8
Ressources nettes (fournies) utilisées	--	--	--
■ Fonds renouvelable d'allocation des biens immobiliers			
Dépenses brutes	3,5	3,5	4,1
Moins : Recettes disponibles	22,0	22,0	21,6
Ressources nettes (fournies) utilisées	(18,5)	(18,5)	(17,5)
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	1 387,0	1 426,5	1 166,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Nota : À compter du 1^{er} avril 1999, les dépenses prévues du Fonds renouvelable des Services immobiliers (FRSI) sont présentées conformément au nouveau cadre financier de ce dernier. Sous ce nouveau cadre, les services internes fournis à TPSGC sont comptabilisés par la Gamme de services des locaux et biens fédéraux, alors que les services fournis aux autres ministères du gouvernement demeureront comptabilisés par le FRSI.

À l'automne 1999, les locataires dans tous les établissements gérés par BLJC ont été sondés dans le cadre des autres formes de prestation des services (AFPS). L'objectif de ce sondage consistait à établir, entre autres, le degré de satisfaction des locataires à l'égard des services offerts par cette entreprise. Les résultats serviront de « point de départ » pour des sondages ultérieurs; BLJC doit démontrer qu'elle améliore continuellement la satisfaction des locataires. Récemment, d'autres ministères, qui seraient intéressés à confier à TPSSGC la mise en œuvre et la gestion d'activités d'AFPS dans leurs établissements, ont pressenti les SI.

Les SI continuent de consulter les associations du secteur privé afin d'améliorer et de rationaliser les processus d'attribution des marchés et d'en assurer la transparence, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

Rendement financier : Les SI ont permis aux contribuables canadiens de réaliser des économies considérables, en réduisant les coûts de gestion des locaux de la fonction publique, grâce à une compression de la superficie et à d'autres mesures d'économie. Comme l'indique la Figure 1, ces économies ont été maintenues, comme prévu, à 160 millions de dollars pour 1999-2000. Les SI ont respecté largement leur engagement qui consiste à dégager un excédent d'exploitation de 20 millions de dollars dans le cadre du Fonds renouvelable pour l'aliénation des biens immobiliers.

En faisant appel aux autres formes de prestation des services grâce à des partenariats avec divers organismes immobiliers du secteur public et avec des entreprises immobilières du secteur privé, les SI ont permis aux contribuables de réaliser des économies

annuelles de 20 millions de dollars.

Les SI continuent d'améliorer les

investissements consacrés aux biens immobiliers appartenant à l'État. Ce faisant, ils s'assurent de respecter les priorités de leurs clients et du public canadien. En adoptant des stratégies rigoureuses dans l'acquisition, l'entretien, la gestion, la réfection ou la restauration, la rénovation et la cession des biens, ils ont pu accroître le rendement de leurs investissements, qui sont passés de 6,4 % en 1997-1998 à 7,6 % en 1999-2000.

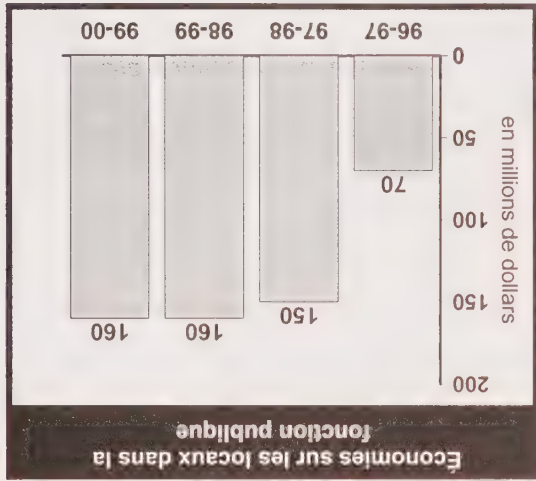


Figure 1

Les frais de fonctionnement et d'entretien du parc immobilier pour 1999-2000 sont également restés constants et n'ont rien à envier à ceux du secteur privé. Entre 1998-1999 et 1999-2000, les frais de fonctionnement et d'entretien du parc immobilier de TPSSGC ont baissé (pour passer de 92 \$ à 90 \$ le mètre carré), alors que dans le secteur privé, les frais comparables ont augmenté au cours de la même période (pour passer de 84 \$ à 86,6 \$ le mètre carré).

continueront de réaliser un vigoureux programme d'économie de l'énergie et de jouer un rôle prépondérant en permettant au gouvernement de s'acquitter de ses engagements dans le cadre du Protocole de Kyoto.

Les édifices de la Colline du Parlement comptent parmi les trésors nationaux les plus chers au Canada. Avec leurs clients et des intervenants, les SI ont élaboré un énoncé de vision et un ensemble de principes pour un plan à long terme visant à préserver ces immeubles. Ces principes, de même que les exigences de l'aménagement des locaux de la Colline, constituent le point de départ de deux scénarios d'urbanisation qui ont été présentés au Comité de la planification, de la conception et de l'immobilier de la Commission de la capitale nationale (CCN) et au Conseil consultatif des Edifices du Parlement (CCEP).

En 1999-2000, l'un des défis les plus importants a consisté à préparer nos établissements pour le 1^{er} janvier 2000. Des efforts considérables ont été consacrés aux activités portant sur la conversion au nouveau millénaire. On a évalué la conformité des systèmes de bâtiment aux normes de l'an 2000, adopté des mesures correctives dans les cas nécessaires et préparé des plans de mesures d'urgence. L'équipe des Systèmes intégrés pour l'an 2000 des SI, constituée de représentants de l'Administration centrale et de six bureaux régionaux dans l'ensemble du pays, a uni ses efforts pour faire du premier jour du nouveau millénaire un 1^{er} janvier comme les autres.

Le projet d'optimisation des locaux réalisé par les SI pour le ministère de la Défense nationale (MDN) revêt aussi une importance particulière. Ce projet constitue le point culminant d'un partenariat de 4 ans et de 80 millions de dollars entre TPSGC et le MDN. Il s'agit, à lui seul, du plus grand projet d'aménagement de locaux jamais réalisé dans la région d'Ottawa. Quinze mille employés ont été réinstallés dans quatre immeubles principaux, dans lesquels les activités du quartier général du MDN ont été regroupées. Afin d'utiliser la superficie le plus économiquement qu'il soit, TPSGC a dû planifier les postes de travail selon une norme de 7 mètres carrés, en plus de réaménager les systèmes de mécanique pour répondre à la demande plus massive et pour tenir compte de l'accroissement de la densité de l'occupation. Parce qu'on a mené ce projet à bien, le MDN a pu restructurer les fonctions de son quartier général et TPSGC a pu moderniser et optimiser quatre de ses principaux immeubles.

Développement organisationnel : Les SI continuent d'administrer des contrats établis d'après des normes de rendement et représentant plus de 174 millions de dollars par an; ces contrats ont été attribués à Brookfield LePage Johnson Controls Limited (BLJC). BLJC assure aujourd'hui la majorité des services de gestion des immeubles et des installations dans plus de 300 établissements appartenant à l'État. Les SI ont aussi conclu, avec la British Columbia Buildings Corporation, un accord de partenariat qui leur permet de profiter de la présence plus vaste et des infrastructures de gestion immobilière plus importantes de cette société dans les petites collectivités et dans les zones rurales de la Colombie-Britannique. Ils ont aussi conclu un accord analogue avec la Saskatchewan Property Management Corporation.

de 34 millions de dollars, pour le compte du MAINC; ce programme a consisté à moderniser des écoles, à aménager des services municipaux, à assurer la protection contre incendies et à viabiliser des terrains. Il a été réalisé un an avant la date prévue au calendrier et le budget a été respecté.

Dans le cadre d'une autre activité, les SI ont appuyé avec fierté Anciens combattants Canada et le ministère de la Défense nationale dans différents projets commémoratifs. Les SI ont joué un rôle prépondérant dans le succès de la réalisation du Tombeau du soldat inconnu et des cérémonies qui ont eu lieu le 26 mai 2000.

Les organismes fédéraux qui ont le statut d'agence peuvent, à leur gré, s'adresser à d'autres organismes pour leurs services immobiliers. Il est donc important de signaler que les SI viennent de conclure un accord avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) pour assurer en permanence la fourniture de locaux et de services immobiliers.

En raison du succès remporté par les SI dans l'élaboration d'un Système de gestion de l'environnement efficace pour réaliser leurs objectifs en matière de développement durable, le sous-ministre adjoint des Services immobiliers a été nommé comme maître d'œuvre du projet pangouvernemental de Développement durable dans les opérations gouvernementales. Ce projet a consisté à dégager un consensus à propos d'un principe que les ministères pourraient appliquer pour mettre à jour leur stratégie de développement durable à temps pour décembre 2000. Le Comité de coordination du développement durable, constitué de sous-ministres, a approuvé le document qui en a résulté, sous le titre « Développement durable dans les opérations du gouvernement : Approche concertée ».

Gestion des biens : Les SI continuent de tâcher d'optimiser les investissements de l'État dans les biens immobiliers, de préserver les biens nationaux à valeur patrimoniale, de répondre aux priorités du gouvernement et d'assurer la rentabilité de la gestion des locaux.

Les résultats des rapports sur le développement durable des SI démontrent que ces derniers s'affirment comme un des chefs de file dans le domaine du rendement environnemental. Les SI ont réduit leur effet négatif sur l'environnement, grâce à des projets qui consistent à économiser l'eau et l'énergie, à assainir les sites contaminés et à mettre en œuvre des programmes de gestion intégrée de la vermine et d'autres programmes. Ensemble, ces projets couvrent l'éventail complet des responsabilités environnementales d'un ministère gardien d'immuebles.

Les Services immobiliers savent depuis longtemps qu'en améliorant l'économie de les cas où une évaluation révèle que cela est mesurables d'économie de l'énergie, dans tous de serre. Depuis 1992, les SI appliquent des non renouvelables et les rejets de gaz à effet réduire à la fois l'utilisation des ressources l'énergie dans leurs installations, ils peuvent Les Services immobiliers savent depuis longtemps qu'en améliorant l'économie de

Fait sur le rendement

- Les réductions du volume d'énergie utilisée représentent environ 20 % du niveau de 1992.
- Ces réductions représentent des économies annuelles de près de 15,75 millions de dollars.

Le développement des infrastructures du Nunavut constitue un bon exemple de prestation de services intégrés par l'entremise de l'une de ces unités spécialisées. Le projet du Nunavut consistait à bâtir une chambre législative, 10 immeubles de bureaux et 250 logements dans 11 collectivités de l'Arctique réparties sur trois fuseaux horaires, pour le gouvernement de ce nouveau territoire. Afin de réaliser cet objectif ambitieux, on a élaboré un partenariat novateur. Participaient à ce partenariat, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), les SI ainsi que d'autres secteurs d'activité de TPSCGC, à titre de conseillers techniques et de gestionnaires de programmes, de même que la Nunavut Construction Corporation (NCC), société à capital fermé appartenant à des Inuit et chargée de réaliser les installations. Dans le cadre de cet accord de partenariat, le gouvernement du Canada a précisé les exigences et les normes à respecter et a conclu des baux à long terme avec la NCC. On a ainsi pu produire un programme de développement efficace et efficient, qui a permis de créer un maximum d'emplois et de faire réjaillir, sur la population du Nunavut, d'autres avantages économiques, sociaux et culturels. Le Conseil canadien pour les sociétés publiques-privées a décerné le Prix du mérite 1999 à TPSCGC pour ce partenariat. L'équipe responsable a également géré le programme des infrastructures communautaires

Rapport qualité-prix offert aux clients et au gouvernement : En offrant aux clients des conseils immobiliers spécialisés et stratégiques, ainsi qu'une gamme complète de services, les Services immobiliers (SI) peuvent se consacrer aux services essentiels qu'ils offrent au public canadien. Pour s'acquitter de cette mission avec souplesse, ils ont créé un réseau d'unités de service à la clientèle (USC) spécialisées qui sont installées dans les locaux des clients, dans toute la mesure du possible, et qui sont appuyées par des centres d'expertise. Ces USC régionales et nationales continuent d'être des points de mire pour ce qui est de l'accès unique aux services des SI. Dans certains cas, certaines USC régionales offrent les services intégrés de TPSCGC.

Services immobiliers

Les résultats du rendement de TPSCGC sont présentés ci-après selon les différents secteurs d'activité.

Réalisations

Résultats à produire pour les citoyens canadiens	Indices confirmant les résultats
et aide apportée à la clientèle pour lui permettre de contribuer au programme de communications du gouvernement;	
■ Services de gestion de projets de communications permettant d'accroître la visibilité et la présence du gouvernement fédéral;	
■ Amélioration des services d'achat de communications à valeur ajoutée offerts aux ministères et organismes.	

Résultats à produire pour les citoyens canadiens		Indices confirmant les résultats	
Service des approvisionnements		■ Conseils immobiliers spécialisés et services à valeur ajoutée dont les ministères clients ont besoin pour réaliser leurs programmes et offrir des services au public canadien; ■ Partenariats et rapports professionnels de collaboration dans le domaine de la prestation des services avec d'autres paliers de l'administration et le secteur privé; ■ Activités exercées dans un cadre financier sain.	
Service des approvisionnements		■ Rentabilité des services d'achat et des services connexes; ■ Progrès du ratio des contrats passés à de petites entreprises par rapport aux grandes sociétés; ■ Progrès du rapport entre les marchés concurrentiels et les marchés non concurrentiels; ■ Rentabilité de l'aliénation des biens excédentaires de l'État.	
Efficacité de la fonction du receveur général du Canada pour le Trésor fédéral et gestion des Comptes du Canada.		■ Sécurité des systèmes et des infrastructures de traitement des paiements; ■ Niveau optimal du dépôt direct des paiements du gouvernement dans les comptes bancaires des bénéficiaires; ■ Rentabilité de la gestion des Comptes du Canada et de la production des états financiers du gouvernement; ■ Mise en œuvre à grande échelle de la comptabilité d'exercice et capitalisation des immobilisations.	
Services de rémunération offerts aux ministères et aux organismes de l'État, de même qu'aux fonctionnaires.		■ Application des dispositions des conventions collectives et des politiques du gouvernement fédéral relatives à la rémunération; ■ Rentabilité des opérations de traitement de la paye, de l'administration des régimes de retraite et de l'infrastructure des systèmes; ■ Exactitude des paiements, du versement des impôts et de la perception des cotisations.	
Efficacité des services gouvernementaux de télécommunications et d'informaticque, permettant d'intégrer les solutions opérationnelles de gestion et de technologie de l'information (GI-TI), pour assurer la prestation électronique des services gouvernementaux.		■ Infrastructure fédérée permettant d'offrir le commerce électronique dans l'ensemble du gouvernement et d'assurer des services électroniques conformément à la vision de gouvernement en direct du gouvernement du Canada; ■ Rentabilité de la gestion et de l'amélioration des services de télécommunications pour le gouvernement.	
Services d'expertise-conseil et de vérification permettant d'améliorer le fonctionnement et la gestion de la fonction publique.		■ Compétences et produits d'expertise-conseil et de vérification offerts aux ministères et organismes de l'État.	
Services de traduction, d'interprétation et de terminologie permettant au Parlement et au gouvernement du Canada d'exercer leurs activités dans les deux langues officielles, ainsi que dans d'autres langues, le cas échéant.		■ Rentabilité et qualité des services de traduction et d'interprétation; ■ Normalisation et accessibilité de la terminologie diffusée dans la fonction publique fédérale dans les deux langues officielles.	
Services de communications permettant au public d'avoir facilement accès à l'information et aux publications du gouvernement du Canada et d'appuyer les activités de communications des ministères et organismes de l'État.		■ Accessibilité, pour le public canadien, de l'information du gouvernement du Canada qu'il recherche, selon des moyens adaptés à ses besoins; ■ Soutien des nouveaux projets horizontaux de communications et de services gouvernementaux, par exemple Service Canada, le Gouvernement en direct et le Gouvernement électronique; ■ Efficacité des services de communications adaptés, pour ce qui est de la qualité et de la ponctualité, aux impératifs des programmes des clients	

La technologie du gouvernement électronique témoigne aussi de l'importance accrue des principes horizontaux au gouvernement. Des méthodes de gestion de la dernière décennie sont remplacées par des méthodes communes au gouvernement fédéral et à d'autres paliers de l'administration, et dans les différents secteurs de la société. À titre de prestataire de services communs, TPSGC a un rôle prépondérant à jouer pour réaliser le potentiel de ces méthodes au gouvernement.

La nécessité de réinvestir dans les infrastructures et le retour à la croissance normale dans la fonction publique imposent à TPSGC des impératifs financiers. À cause des mesures d'austérité des années écoulées, l'essentiel de nos infrastructures ont été privées des investissements nécessaires pour en assurer l'efficacité à long terme.

Attentes pour ce qui est des résultats du rendement

TPSGC a adopté les principaux engagements suivants envers le public canadien pour ce qui est des résultats de son rendement. Ces engagements tiennent compte du rôle du Ministère comme prestataire de services communs et centraux au gouvernement du Canada. La colonne de gauche désigne, dans la première section, l'objectif du Ministère. Chacune des autres sections fait également état de l'engagement des différents secteurs d'activité importants du Ministère. On n'a pas tenu compte des engagements du Soutien opérationnel, qui représente une fonction de soutien général pour les autres secteurs d'activité.

Tableau des principaux engagements pour ce qui est des résultats

Résultats à produire pour les citoyens canadiens	Indices confirmant les résultats
Faire fructifier l'argent des contribuables consacré aux services communs et centraux pour le gouvernement du Canada, en tenant compte des valeurs essentielles de circonspection, de probité et de transparence.	<ul style="list-style-type: none">■ Rentabilité des services communs et centraux.
Soutien à apporter au gouvernement du Canada dans la réalisation des programmes, grâce à une gestion efficace du cycle chronologique des bureaux et des autres biens immobiliers et en offrant des conseils spécialisés, de même qu'un éventail complet de services immobiliers.	<ul style="list-style-type: none">■ Investissement optimal du gouvernement dans les biens immobiliers, y compris le maintien de la valeur du parc immobilier, la réduction des locaux vacants et la planification à long terme des biens du portefeuille■ Fourniture et gestion de locaux à bureaux à vocation générale pour le gouvernement du Canada;■ Préservation des édifices à caractère patrimonial, y compris les trésors nationaux comme les immeubles du Parlement;■ Mesures adoptées pour répondre aux priorités du gouvernement, par exemple en matière de développement durable, de gouvernement en direct, de milieu de travail de choix et de présence fédérale;

services adaptés aux besoins des clients; enfin, en utilisant les technologies nouvelles pour améliorer le service à la clientèle.

Réaliser des gains d'efficacité et des économies : en examinant continuellement les programmes et les activités pour dépisiter les occasions permettant d'améliorer les gains d'efficacité et de réaliser des économies; en s'intéressant aux perfectionnements de l'électronique, surtout dans le secteur du commerce électronique; enfin, en remaniant les engagements du Ministère pour tenir compte de l'évolution des structures du gouvernement et de la réalisation des programmes.

Bâtir une main-d'œuvre souple et adaptée : en mettant en œuvre une stratégie intégrée de ressources humaines, axée sur la continuité de l'emploi, l'acquisition sélective des compétences et le perfectionnement; en élaborant une culture de gestion plus favorable; enfin, en favorisant le développement d'un organisme apprenant à TPSGC.

Principaux partenaires dans la prestation des services

À titre de ministère de services au gouvernement, TPSGC fait massivement appel à ses partenaires et clients dans la fonction publique pour définir et déterminer les services nécessaires. Le Secrétariat du Conseil du Trésor définit les politiques d'ensemble, alors que TPSGC apporte ses compétences et donne des conseils dans l'élaboration et l'exécution de ces politiques. Dans le cadre de ses travaux, TPSGC est constamment en communication avec les clients, pour assurer des services adaptés et réaliser un équilibre harmonieux avec les politiques et les besoins de l'ensemble du gouvernement.

Depuis quelques années, le Ministère adopte des mesures énergiques pour étendre ses partenariats avec le secteur privé et les autres paliers de l'administration. On fait appel au secteur privé pour assurer des services lorsqu'il peut démontrer qu'il en a la capacité. Par exemple, en 1998, on a confié en sous-traitance, à une entreprise du secteur privé, la majorité des travaux se rapportant à la fonction de gestion immobilière des immeubles de bureaux du gouvernement. On a aussi conclu des accords de partenariats avec des provinces et des territoires dans des secteurs comme le partage des bureaux et des systèmes et méthodes communs pour l'attribution des marchés.

Facteurs socio-économiques

La technologie continue de représenter une force motrice pour TPSGC, puisqu'elle lui permet d'améliorer l'économie et l'efficacité des services, en plus d'améliorer la communication et la compréhension au gouvernement et entre ce dernier et les citoyens. Au cours de l'année écoulée, nous avons consacré des efforts considérables pour améliorer la situation en ce qui concerne les risques représentés par le passage au nouveau millénaire. En outre, TPSGC a respecté l'engagement adopté dans le Discours du Trône pour s'assurer que le gouvernement serait en direct d'ici 2004, en apportant des compétences techniques et analytiques pour réaliser cet engagement et amorcer les travaux d'élaboration d'un réseau protégé pour les opérations financières et autres.

Contexte du Ministère

Objectif

L'objectif de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada consiste à faire fructifier au maximum l'argent des contribuables affecté aux services communs et centraux pour le gouvernement du Canada, en tenant compte, comme il se doit, des principes essentiels de circonspection, de probité et de transparence. En se consacrant aux activités dans lesquelles il excelle – en offrant au gouvernement des services économiques – TPSGC permet aux autres ministères de se concentrer sur les activités qui correspondent à leur vocation ou à leurs programmes.

Priorités stratégiques

TPSGC a adopté les priorités stratégiques suivantes pour la durée du rapport :

Améliorer le concours que nous apportons au gouvernement : en mettant l'accent sur les fonctions essentielles et en les passant continuellement en revue; en nous assurant que tous les systèmes essentiels à la mission du gouvernement sont compatibles avec les normes de l'an 2000; en recherchant les occasions permettant de partager les services et de travailler en partenariat avec d'autres paliers de l'administration et avec le secteur privé; enfin, en permettant au gouvernement de s'acquitter de ses engagements en matière de développement durable, grâce à des pratiques écologiques de gestion immobilière et d'achat.

Améliorer les services offerts aux clients : en les consultant à intervalles réguliers pour évaluer leurs besoins et mesurer leur satisfaction à l'égard de nos services; en appliquant différentes méthodes permettant d'offrir des services pour améliorer la qualité et réduire les coûts pour les clients; en intégrant les services offerts dans certains ensembles de

Section I — Message du ministre

Je suis heureux de présenter le Rapport sur le rendement de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) pour l'exercice terminé le 31 mars 2000.

Encore une fois, le Ministère a travaillé de façon innovatrice pour soutenir l'engagement du gouvernement fédéral à améliorer les programmes et les services offerts au public canadien, tout en continuant de fournir des services fiables et économiques aux ministères et organismes fédéraux.

Les Canadiennes et les Canadiens sont assurés d'avoir accès de manière opportune, conviviale et efficace aux programmes, aux services et à l'information du gouvernement grâce aux activités du Ministère dans le domaine des communications et de la technologie. Des mesures telles que le numéro de téléphone national sans frais facile à retenir (1 800 O-Canada) et le Site du Canada, qui est maintenant la passerelle Internet principale du gouvernement du Canada, se sont avérées des moyens efficaces pour partager de l'information. Grâce à la minutieuse planification du Ministère, le service offert aux Canadiennes et aux Canadiens n'a pas été interrompu par des problèmes liés au passage à l'an 2000.

La mission du Ministère est essentiellement de fournir des services communs au gouvernement fédéral. TPSGC négocie quelque 2 000 baux pour loger plus de 160 000 fonctionnaires partout au pays. Il gère annuellement des contrats valant au total environ 8 milliards de dollars (environ deux tiers de la valeur totale des contrats du gouvernement). Il administre plus de 1,1 trillion de dollars d'opérations financières gouvernementales et tient les Comptes publics du Canada. Il offre au Parlement et à la fonction publique des services de traduction et d'interprétation. Il fournit des services de rémunération à la fonction publique. Il assure des services d'expertise-conseil et de vérification spécialisés. Grâce aux services que TPSGC leur fournit, les ministères et organismes fédéraux peuvent se concentrer sur les programmes et les services dans lesquels ils excellent pour servir les Canadiens.

En présentant ce rapport au Parlement et au public canadien, je tiens à souligner le professionnalisme, l'ardeur et le travail des fonctionnaires de toutes les directions générales du Ministère. Je suis certain qu'ils continueront d'atteindre leurs objectifs dans le cadre des efforts que l'État déploie pour mieux servir les Canadiennes et les Canadiens.



70	4.17 Fonds renouvelable du Bureau de la traduction
71	4.18 Fonds renouvelable de la Production de la défense
71	4.19 Passif éventuel

Section V – Tour d’horizon du Ministère 73

73	Mandat
73	Objetif du Ministère
74	Organisation du Ministère
76	Organigramme du Ministère

Section VI – Autres renseignements 85

85	Lois administrées et règlements connexes
86	Liste des responsables à contacter
87	Index

Table des matières

Section I – Message 1

Message du ministre 1

Section II – Rendement du ministère 3

Contexte du Ministère 3

Attentes pour ce qui est des résultats du rendement 5

Tableau des principaux engagements pour ce qui est des résultats 5

Réalisations 7

Services immobiliers 7

Service des approvisionnements 12

Receveur général 15

Rémunération de la fonction publique 18

Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique 21

Conseils et Vérification Canada 25

Bureau de la traduction 28

Services de coordination des communications 30

Soutien opérationnel 33

Programme des sociétés d'état 37

Section III – Rapports consolidés 39

Achats et marchés 39

Gestion du matériel 39

Développement durable 40

Section IV – Rendement financier 53

Aperçu du rendement financier 53

4.1 Autorisations pour 1999-2000 54

4.2 Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles par secteur d'activité 55

4.3 Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles 57

4.4 Besoins en ressources par organisation et secteur d'activité pour 1999-2000 58

4.5 Recettes disponibles par secteur d'activité 59

4.6 Recettes non disponibles 61

4.7 Paiements législatifs par secteur d'activité 62

4.8 Paiements de transfert par secteur d'activité 62

4.9 Dépenses en immobilisations par secteur d'activité 63

4.10 Projets d'immobilisations par secteur d'activité 63

4.11 Prêts, investissements et avances 64

4.12 Fonds renouvelable des Services immobiliers 65

4.13 Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers 66

4.14 Fonds renouvelable des services optionnels 66

4.15 Fonds renouvelable des Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique 68

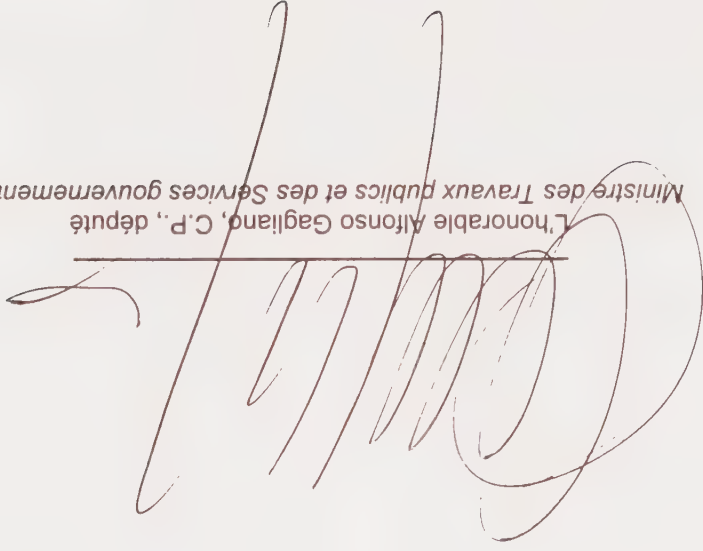
4.16 Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada 69

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période
se terminant
le 31 mars 2000

L'honorable Alfonso Gagliano, C.P., député
Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'A. Gagliano'.

Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information. Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats* - 2000.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.lbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167
Télécopieur : (613) 957-7044

Présentation améliorée des rapports au Parlement Document pilote

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commencant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Editions du gouvernement du Canada — TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/68-2000
ISBN 0-660-61372-7





5576

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

Canada

